



# Les cahiers de la CNAV

Document de travail

Choisir de prolonger sa vie active :  
les *baby-boomers* face à la surcote  
et au cumul emploi-retraite

## I. Table des matières

Résumé.....	3
Introduction .....	3
Des sources de données variées et complémentaires avec un suivi des assurés sur 14 ans .....	5
I. Les départs à la retraite : à quel âge et suivant quel dispositif ? .....	11
1. Les âges de départ à la retraite .....	11
2. Durées de prolongation.....	13
II. Les principaux déterminants de la prolongation de la vie active au-delà du taux plein...15	
1. L'aspect financier et les charges à la retraite : une combinaison de facteurs multiples ..	15
2. Effets de l'état de santé sur la prolongation .....	19
3. Les conditions de fin de carrière et la logique d'épanouissement personnel .....	20
4. La prolongation comme stratégie d'évitement.....	26
III. Des projets de prolongation contrariés.....	29
1. Des projets de cumul contrariés par les contraintes réglementaires.....	29
2. Des projets de surcote contrariés par la stratégie de gestion de l'employeur .....	30
3. Des projets de prolongation contrariés par les charges familiales au seuil de la retraite .....	31
IV. Une prolongation ignorée : l'information au cœur du processus.....	34
Conclusion .....	38
Annexes .....	41
Annexe 1 : Les dispositifs de prolongation .....	41
Annexe 2 : Statistiques et estimations .....	42
Références bibliographiques .....	45

## Résumé

Cette recherche sur le processus de décision de retraités du régime général s'appuie sur l'enquête Intentions de Départ à la Retraite (IDR 2005) complétée entretiens qualitatifs et de données administratives permettant de suivre la trajectoire des enquêtés sur 14 ans (jusqu'en 2018). Elle examine les parcours des futurs surcoteurs et cumulants pour comprendre les logiques qui mènent à une prolongation de l'activité au-delà du taux plein et mieux cerner les déterminants qui influencent cette décision. Le passage à la retraite et le retour (ou le maintien) en emploi étant dynamiques, et les intentions évolutives, il est difficile de saisir l'ensemble des éléments décisifs à partir d'une seule enquête par questionnaire. Nous mobiliserons donc, de manière complémentaire, les données quantitatives et les données qualitatives.

Ces analyses confirment que des conditions de travail satisfaisantes en fin de carrière sont déterminantes pour prolonger la vie active, les stratégies de gestion de main d'œuvre des employeurs pouvant freiner une prolongation pourtant voulue par le salarié. Si une bonne santé apparaît comme une condition nécessaire pour continuer à travailler, le souhait de « profiter au maximum de la retraite tant qu'on peut » conduit les individus à partir le plus tôt possible. Les charges familiales durant la retraite ont, elles aussi, un effet double : elles constituent un frein à la prolongation pour certains mais peuvent être un catalyseur de l'allongement de la vie active pour d'autres. L'anticipation de difficultés économiques ou encore le niveau de connaissance des mesures et des dispositifs de prolongation peuvent également être décisifs dans la décision de retarder le départ à la retraite. L'analyse mixte montre finalement que choisir de prolonger sa carrière au-delà du taux plein est une décision qui fait intervenir de nombreux facteurs aux effets parfois complexes.

## Introduction

Les années 2000 ont été marquées par une série de réformes successives du système de retraite, dont la réforme de 2003, réalisées dans des conditions démographiques singulières liées aux départs à la retraite massifs et à l'allongement de la durée de retraite. En effet, les premières générations du *baby-boom* partent à la retraite au début des années 2000, dans un contexte socioéconomique et démographique inédit où, du fait des progrès sanitaires enregistrés au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, la vieillesse est non seulement allongée mais également étendue à un plus grand nombre. Annoncés comme faisant partie des principales priorités du début du XXI<sup>e</sup> siècle en France comme en Europe, le recul de l'âge de départ à la retraite et le maintien (ou le retour) en emploi après 50 ans ont été présentés comme des moyens de faire face aux défis du vieillissement de la population. Jusqu'à la fin des années 1990, le retrait prématuré des salariés âgés du marché du travail, par différents dispositifs comme les pré-retraites ou la dispense de recherche d'emploi, a été l'une des solutions mises en œuvre par les politiques publiques pour gérer la fin de carrière, encadrer le chômage (notamment celui des jeunes) et permettre des gains de productivité. Un retournement s'opère au début des années 2000 avec différentes réformes au cours de cette décennie pour privilégier la prolongation de la vie active et inciter les salariés à poursuivre leur activité.

Inspirée par plusieurs objectifs complémentaires dont le maintien en activité des individus après 60 ans et une plus grande souplesse dans la décision de la date de départ, la réforme des retraites de 2003 (dite « Réforme Fillon ») introduit d'importants changements quant aux

modalités de départ (annexe 1). Parmi les mesures mises en place dans le cadre de cette loi, cinq répondent particulièrement à ces objectifs : l'allongement progressif de la durée de cotisation exigée pour prétendre au taux plein<sup>1</sup>, la baisse de la minoration du taux s'appliquant aux assurés n'ayant pas obtenu le taux plein (la décote), la majoration du niveau des pensions des assurés pour tout trimestre supplémentaire à la durée minimale cotisée après l'âge légal (la surcote)<sup>2</sup>, la modification du dispositif de cumul emploi-retraite et la mise en place de la retraite anticipée pour carrière longue (avec un durcissement des conditions d'éligibilité aux retraites anticipées en 2010 afin d'en limiter le recours puis un assouplissement en 2012 et 2014). Se dressent alors plusieurs trajectoires possibles : passer de l'activité (ou inactivité) à la retraite dès que possible ou bien se maintenir en activité au-delà (en liquidant ses droits de retraite ou non). Si l'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 60 ans en France pour ces générations, les dispositifs mis en place permettent plus facilement aux cotisants du régime général d'avancer ou de retarder l'heure de leur départ à la retraite (retraite anticipée, retraite progressive, départ à taux minoré, maintien en emploi jusqu'à l'obtention du taux plein voire au-delà, cumul emploi-retraite...), offrant d'une certaine manière un plus large choix aux futurs retraités. Les assurés disposent donc désormais de la possibilité de composer leur « retraite à la carte » (avec une marge d'action limitée toutefois par la pénalisation en cas de départ précoce sans durée de cotisation suffisante et le durcissement des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée). Même si l'obtention du taux plein apparaît toujours comme un paramètre central dans la décision de départ et que la plupart des individus partent dès que possible (Masson *et al.*, 2017), certains assurés peuvent être incités à travailler au-delà du taux plein. En effet, la modification de la législation du cumul emploi-retraite en 2009 incite les retraités à reprendre une activité : le cumul intégral est alors possible pour les personnes ayant l'âge du taux plein sans avoir la durée d'assurance requise pour le taux plein, le but de cette réforme étant de rendre accessible le cumul emploi-retraite à un plus grand nombre de personnes et d'augmenter l'emploi des seniors. Avec l'instauration du dispositif de surcote et les modifications des paramètres de la décote et du cumul emploi-retraite, on observe un changement de paradigme : le choix des conditions de départ en retraite ne repose plus aussi systématiquement sur l'âge (en l'occurrence l'âge légal de départ en retraite) ; des éléments obligatoires (âge légal, durée de cotisation etc.) et d'autres relevant d'arbitrages plus personnels (tels que ceux menant à la prolongation) s'articulent désormais dans la décision de retraite. Dans ce contexte d'individualisation de la retraite, on peut s'interroger sur la manière dont les assurés<sup>3</sup> directement touchés par ces réformes (les premières générations du *baby-boom*, nées entre 1945 et 1950) s'approprient (ou non) leur décision de départ et décident de travailler au-delà de l'acquisition du taux plein en recourant aux divers dispositifs de prolongation existants.

Au milieu des années 1980, Paul Paillat dirigeait une enquête sociologique inédite sur le passage de la vie active à la retraite (Paillat, 1989). Cette dernière, qui décrivait pour la première fois la manière dont les individus se préparaient (ou non) au passage à la retraite, interrogeait les raisons pouvant encourager les individus au milieu des années 1980 à rester en emploi au-delà de 62 ans dans un contexte où les préretraites étaient pourtant très répandues. Le maintien en emploi était alors essentiellement justifié par des aspects économiques et une satisfaction au travail (conditions de travail en fin de carrière et bien-être, intérêt pour le travail et valorisation du travail accompli) ; d'autres paramètres non monétaires, tels que l'état de santé et l'environnement familial (situation matrimoniale, présence ou non d'enfants à charge) étaient néanmoins susceptibles d'affecter la décision de prolonger sa vie active. Cette étude de Paul Paillat nous servira de point de départ pour étudier la manière dont

---

<sup>1</sup> À raison d'un trimestre de plus par an selon l'année de naissance à compter de 2009. Le taux de remplacement est au maximum égal à 50 %.

<sup>2</sup> Les dispositifs de prolongation sont présentés en annexe 1.

<sup>3</sup> Cet article traitant des comportements de départ des individus nés entre 1945 et 1950, les paramètres du système de retraite exposés sont donc ceux qui s'appliquent pour ces générations. Les réformes de 2010 et 2012 ont concerné les générations suivantes (à partir de la génération 1951) et ne seront donc pas abordées ici.

le passage à la retraite est aujourd'hui vécu dans un contexte bien différent de celui des années 1980, tant sur les aspects démographiques (passage à la retraite des premières générations du baby-boom), qu'économiques (crise de l'emploi), institutionnels (réformes successives, dispositifs de départ à la retraite plus diversifiés, incitation au maintien en emploi, etc.) ou sociaux (nouvelle image de la vieillesse et des seniors, sur le marché du travail comme dans la société civile).

Des travaux plus récents ont confirmé que le montant de la pension de retraite demeure un argument essentiel dans le processus décisionnel, susceptible bien souvent d'encourager des assurés à retarder leur départ (Rapoport, 2006). Mais une satisfaction à l'emploi en fin de carrière, un niveau de diplôme élevé, ou encore l'absence de conjoint peuvent également inciter les salariés à opter pour un recul de la liquidation des droits à la retraite. Si ces travaux soulignent l'importance de ces éléments dans la décision de retarder un départ en retraite, ils ne distinguent pas en tant que telles les situations de maintien en emploi (jusqu'à l'obtention du taux plein par exemple) des situations de prolongation *via* la surcote et le cumul. Or, on présume que les populations ayant eu recours à l'un ou l'autre de ces dispositifs diffèrent<sup>4</sup> : les travaux de la Cnav rappellent que « la surcote est un dispositif qui s'adresse à des assurés ayant des carrières peu heurtées et des salaires parmi les plus élevés. Ces caractéristiques, conjuguées au surplus de pension généré par la surcote, font de ces retraités ceux qui perçoivent des montants moyens de pensions au régime général les plus élevés » (Bac *et al.*, 2018 : 87). Le dispositif du cumul, quant à lui, est « facile d'accès car tous les retraités y ont droit, même si certains sont soumis à des restrictions. Cela se traduit par une population de cumulants plus hétérogène que celle des autres dispositifs. En effet, si une grande majorité des personnes qui reprennent un emploi après la retraite ont connu de longues carrières, un tiers a eu une période d'emploi plus réduite en raison des diminutions d'activité liées à l'arrivée des enfants, et dans une moindre mesure au chômage, ou à la maladie. De même, l'emploi exercé en parallèle de la retraite peut apporter des revenus conséquents pour presque la moitié des cumulants, mais elle est seulement un petit complément de ressources pour d'autres » (Bac *et al.*, 2018 : 136).

Notre contribution propose donc d'étayer plus finement les déterminants sociaux de la prolongation de la vie active par le dispositif de surcote ou par celui du cumul emploi-retraite par l'apport des méthodes mixtes, croisant à la fois méthodes quantitative et qualitative. Dans un premier temps, nous présenterons les données et méthodes. Nous livrerons ensuite quelques statistiques descriptives de l'échantillon étudié avant d'exposer nos principaux résultats et quelques pistes de réflexion.

## Des sources de données variées et complémentaires avec un suivi des assurés sur 14 ans

Le dispositif d'observation retenu pour traiter ces perspectives est pluriel, et permet de suivre un échantillon d'assurés tout au long de leur processus de transition entre emploi et retraite. Nous nous appuyons tout d'abord sur l'enquête « Intentions de départ à la retraite » (IDR 2004-2005), qui visait à interroger de futurs retraités sur leur situation face à l'emploi, leurs souhaits et intentions de départ, leur connaissance de leurs droits et les facteurs déterminant le moment où ils se retireraient du marché du travail (encadré 1). L'enquête s'adressait à 1004 assurés

---

<sup>4</sup> Par définition, les surcoteurs et les personnes en cumul emploi-retraite ont des profils différents du fait même des conditions d'entrées dans ces deux dispositifs, qui sont plus restrictives pour la surcote. Cette dernière n'est pas possible si l'assuré n'a pas atteint à la fois l'âge légal et la durée d'assurance requise pour le taux plein. Ainsi, 40 % des cumulants de la génération 1950 ne pouvaient pas surcoter (Bac *et al.*, 2018 : pp. 142-144). Ces différences liées à la législation ne sont toutefois pas au cœur de la recherche présentée ici, centrée sur les motivations exprimées et les aspects sociaux de la décision de prolonger son activité, quel que soit le dispositif.



du régime général et 400 fonctionnaires de l'Etat<sup>5</sup> âgés de 54 à 59 ans. La passation des questionnaires a été réalisée en face à face au domicile des enquêtés fin 2004 et durant les premières semaines de l'année 2005.

### **Encadré 1 : L'enquête « Intentions de départ à la retraite »**

L'enquête sur les Intentions de départ à la retraite a été mise en œuvre à l'initiative de la Direction générale du Trésor et de la politique économique (DGTPE). Ce projet portant sur les choix en matière de retraite a associé différents co-financeurs : la DGTPE, le secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav), la Direction de la recherche, des études et de l'évaluation statistique (Drees), l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (Insee) et le Service de la communication du Ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie (Sircom). La collecte des données s'est déroulée lors d'entretiens en face à face, réalisés à domicile fin 2004 et durant les premières semaines de l'année 2005, sous la responsabilité de l'Ipsos.

L'échantillon d'assurés du régime général sur lequel s'appuie cette enquête (1004 individus) a été élaboré à partir des fichiers administratifs de la Cnav, après autorisation de la Cnil, dans huit régions de la France métropolitaine (Île-de-France, Bourgogne, Nord, Lorraine, Pays de la Loire, Aquitaine, Rhône-Alpes, Paca). L'enquête quantitative a été menée auprès de 1004 *baby-boomers* nés entre 1945 et 1950, avec une surreprésentation des membres de la génération 1946 bénéficiant en principe d'une meilleure information, du fait qu'ils avaient reçu un relevé de carrière au moment de l'enquête. L'une des spécificités de l'échantillon est d'avoir sélectionné des individus actifs occupés en novembre 2004 (hors chômage, dispenses de recherche d'emplois et pré-retraites) cotisant au régime général au moment de l'enquête, et ayant validé au moins 100 trimestres au régime général (ou dans un régime aligné). Cette structuration de l'échantillon visait à focaliser l'analyse sur l'approche immédiate du départ à la retraite : elle permet de se concentrer sur une population non retraitée qui peut avoir le choix de son départ à la retraite et qui est *a priori* moins contrainte que des individus aux carrières moins complètes. Cette structuration de l'échantillon vise également à focaliser l'analyse sur l'approche immédiate du départ à la retraite.

Cette enquête a donné lieu à la publication de plusieurs travaux dont l'analyse menée par Benoît Rapoport sur les intentions de départ à la retraite d'individus encore en activité (Rapoport, 2006), des comparaisons entre les intentions et les décisions de départ (Barrallon *et al.*, 2010 ; Aouici, 2015), une réflexion sur le niveau d'information des assurés (Bridenne, 2006) ou encore un article sur les différences générationnelles et les différences de genre face au déroulement des fins de carrière et à la situation professionnelle à la veille du départ à la retraite (Rapoport, 2012). Ces travaux servent de référence à l'analyse présentée ici.

L'enquête IDR donne accès à une série d'informations qui ne sont pas disponibles dans les fichiers administratifs de la Cnav, à savoir des variables socio-démographiques (notamment le statut marital, le statut d'occupation du logement, le dernier diplôme obtenu, le métier occupé) mais aussi des variables sur les conditions de travail (au moment de l'enquête et sur les 5 années précédant l'enquête) ou encore l'état de santé auto-déclaré. De ce fait, ces éléments concernent la situation des enquêtés au moment de la passation du questionnaire (début 2005) et ne sont pas actualisées au moment du départ à la retraite ; elles ne tiennent donc pas compte d'éventuelles ruptures survenues après l'enquête. Cependant, même si une meilleure information au moment de la liquidation aurait permis de mieux préciser les choix, l'information disponible caractérise le contexte dans lequel le processus décisionnel s'amorce.

---

<sup>5</sup> Les données obtenues auprès des 400 fonctionnaires interrogés ne seront pas analysées ici. Le système de retraite et le contexte législatif (droits et dispositifs) qui affecte les fonctionnaires étant spécifiques, nous avons choisi de concentrer notre réflexion sur les 1004 salariés du secteur privé enquêtés.

Un premier appariement, peu mobilisé ici, visait à comparer les projets de retraite déclarés par les 1 004 assurés du régime général lors de l'enquête par questionnaires en 2005 à la situation observée 5 ans plus tard (2009) dans les données administratives de la Cnav dans le cadre d'une analyse des fins de carrière et des transitions de l'activité à la retraite (enquêtés passés à la retraite ou toujours en emploi). Supposant que les intentions élaborées à l'approche de la retraite n'étaient pas toujours finalisées, nous avons souhaité compléter ces données quantitatives par une post-enquête en réinterrogeant, en 2010, une trentaine d'assurés ayant participé à l'enquête initiale (encadré 2). Ce volet qualitatif a permis de comparer les intentions initiales aux choix finalement adoptés, et surtout d'identifier les raisons ayant causé une éventuelle transformation du projet initial et ainsi de mieux comprendre les déterminants de leur départ à la retraite ou de leur maintien en emploi.

### **Encadré 2 : La post-enquête qualitative**

Une post-enquête qualitative a été réalisée en 2010, soit six ans après l'enquête initiale, auprès de 18 femmes et 13 hommes retraités ayant participé à l'enquête IDR. Le dispositif d'observation retenu dans la post-enquête repose sur des entretiens de recherche semi-directifs. L'entretien semi-directif consiste à poser à l'interlocuteur une série de questions ouvertes, préalablement définies dans une grille d'entretien et à laisser l'enquêté s'exprimer librement, sans l'interrompre, sauf à effectuer des relances lorsque cela s'avère nécessaire. Ce dispositif s'est imposé comme le type d'entretien idéal pour approfondir la réflexion sur les décisions et les conditions de départ à la retraite et apporter des éléments de réponse à notre problématique<sup>6</sup>. Contrairement à la méthode d'enquête par questionnaire, les questions ne sont pas posées de manière identique à tous les individus ni forcément dans le même ordre, le dispositif reposant sur le mode de l'échange libre ; en revanche, l'enquêteur devait veiller à ce que toutes les thématiques soient abordées et à ce que les enquêtés se prononcent tous sur l'ensemble des questionnements identifiés dans le guide. Les entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de 110 minutes, ont été enregistrés (après avoir recueilli le consentement éclairé des enquêtés) et intégralement retranscrits afin de permettre une analyse fine des parcours et des discours. Pour assurer la confidentialité et préserver l'anonymat des personnes enquêtées, tous les noms utilisés dans ce numéro des Cahiers de la Cnav pour les désigner sont des pseudonymes. Cette post-enquête qualitative de type « récits de vie » visait essentiellement à recueillir des informations sur les parcours de vie et le passage de l'activité à la retraite (fins de carrière et conditions de sortie de l'emploi, concrétisation ou non des projets de retraite, représentations du travailleur âgé dans l'entreprise, rôles et charges familiales...). Dans le cadre de l'analyse des trajectoires de prolongation, nous avons porté une attention toute particulière aux individus ayant prolongé leur vie active (ou ayant émis ce projet lors de l'entretien).

En 2020, dix ans après la post-enquête qualitative, un second appariement a été réalisé à partir des données administratives disponibles jusqu'en 2018. L'amplitude d'étude (plus de dix ans entre l'enquête IDR et la ré-interrogation des données administratives) a permis d'analyser un ensemble plus vaste de trajectoires puisque la quasi-totalité de l'échantillon était alors à la retraite (encadré 3). Cet appariement visait à caractériser de façon précise le calendrier du départ ainsi que les caractéristiques des fins de carrière (nombre de trimestres au chômage, en invalidité, en emploi). Il permettait aussi d'identifier les enquêtés ayant été dans une situation de prolongation de la vie active *via* la surcote ou le cumul emploi-retraite et de suivre leurs trajectoires, que cette prolongation ait été de courte ou de longue durée.

---

<sup>6</sup> La méthode par entretiens peut être plus ou moins directive selon que le chercheur souhaite contrôler, vérifier ou approfondir une situation donnée.

### Encadré 3 : Caractéristiques de l'échantillon d'étude suivi jusqu'en 2018

Sur les 1004 individus de l'échantillon initial, deux n'ont pas de numéro d'identification et sortent de fait de notre échantillon puisque nous ne pouvons pas les apparier avec les données administratives de la Cnav. Vingt-huit personnes ne sont pas repérées dans les flux de retraités. Parmi elles, vingt-deux sont décédées avant de liquider leur droit à la retraite (elles sont décédées en moyenne à 59 ans et demi). Pour les 6 individus restants, nous ne trouvons de correspondance ni dans les flux de retraités ni dans la base des décédés<sup>7</sup>. Enfin, nous avons fait le choix d'écarter un individu ayant une carrière complètement atypique (*outlier*) pour la cohérence des résultats ainsi que les observations de 3 individus n'ayant pas répondu à la totalité du questionnaire. La répartition des 970 retraités identifiés respecte la distribution de l'échantillon initial en termes de génération, la génération 1946 étant toujours surreprésentée (un quart de l'effectif total contre un sixième pour les autres générations).

Parmi les 970 retraités étudiés<sup>8</sup>, 60 % sont des hommes. Il convient de rappeler ici la spécificité de l'échantillon (emploi et durée cotisée de 100 trimestres en 2004), qui implique une sélection de profils particuliers, de manière encore plus marquée pour les femmes. L'échantillon masculin est légèrement plus jeune que l'échantillon féminin : cela provient probablement du fait qu'à ce moment-là, les hommes de la génération 1945 sont plus souvent déjà sortis du marché du travail grâce au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue que leurs homologues féminins du même âge.

Lors de cet appariement, nous nous sommes d'abord interrogées sur le dispositif de la surcote : nous avons procédé à une série de traitements quantitatifs pour mieux qualifier les profils des surcoteurs enquêtés. Puis, pour une meilleure compréhension des logiques menant à une surcote, nous avons confronté les résultats de ces traitements statistiques aux données qualitatives recueillies lors de la post-enquête en nous concentrant sur les entretiens réalisés auprès d'enquêtés en situation de surcote. Dans un deuxième temps, nous avons élargi la réflexion aux situations de cumul : notre hypothèse supposait alors que la démarche des cumulants pouvait répondre à une logique différente de celle des surcoteurs<sup>9</sup>. Une fois de plus, nous avons croisé les résultats des estimations économétriques aux données disponibles sur le sujet dans les entretiens semi-directifs. De plus, pour chaque individu rencontré, il a été possible de confronter son discours sur la prolongation de la vie active ou le départ à la retraite et sa trajectoire personnelle. Parmi la trentaine de personnes réinterrogées, treize ont prolongé leur vie active : sept par le dispositif de surcote, quatre par le dispositif de cumul emploi-retraite et deux ont activé les deux dispositifs. Pour aller vers une démarche plus compréhensive des parcours conduisant à une prolongation de la vie active, nous avons utilisé ici essentiellement les entretiens réalisés auprès de ces enquêtés, qui permettent de mieux analyser la manière dont la prolongation se pense en fin de carrière et lors du passage à la retraite, et choisi de ce fait de placer en annexe les modèles économétriques que nous avons utilisés<sup>10</sup>. Le volet qualitatif a permis d'enrichir les exploitations quantitatives en mettant à jour des mécanismes et logiques conduisant à une prolongation de la vie active.

Le schéma suivant présente, de manière synthétique, la chronologie de l'enquête, les différentes sources de données mobilisées et leurs traitements dans l'analyse (schéma 1).

<sup>7</sup> Soit ces individus ne sont pas bien repérés à cause d'un problème de NIR, soit ils poursuivent une activité et n'ont pas liquidé leur retraite.

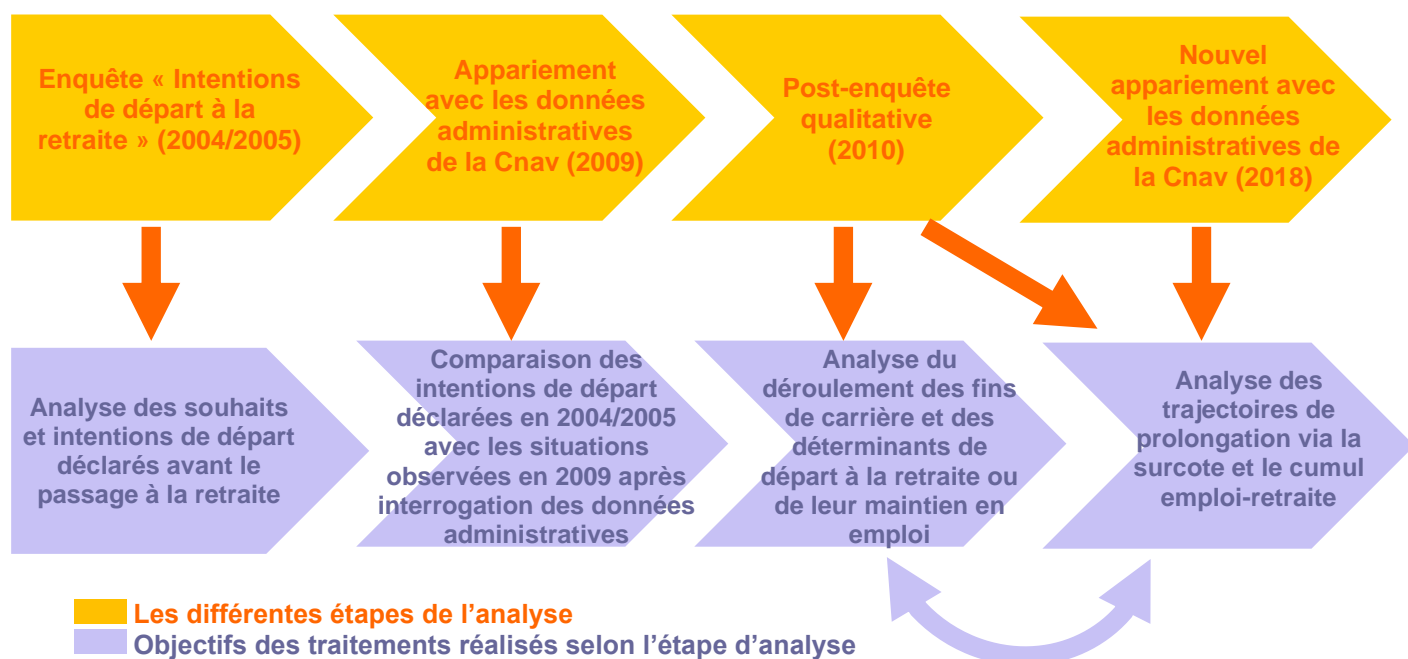
<sup>8</sup> Les exploitations présentées ici n'appliquent pas de pondération.

<sup>9</sup> Cette hypothèse, et le fait que les règles d'entrée dans les deux dispositifs diffèrent, a conduit à estimer des modèles économétriques séparés.

<sup>10</sup> Ces modèles s'intéressent prioritairement à la manière dont les caractéristiques sociales des assurés (situation familiale, carrière, santé, logement...) et leurs opinions recueillies lors de l'enquête IDR sont associées à la probabilité de surcoter, ou de travailler en cumul emploi-retraite. Ils permettent notamment de montrer que les facteurs détaillés dans les entretiens qualitatifs (en nombre nécessairement réduit) ont vraisemblablement une portée générale.



## Schéma 1 – Chronologie de l'enquête et chaîne d'opérationnalisation de l'analyse



L'originalité du travail présenté dans ce numéro des Cahiers de la Cnav repose en partie sur la manière dont les données mobilisées se complètent pour un même ensemble d'assurés : les données administratives permettent un suivi des carrières et des transitions de l'activité à la retraite ; les données de l'enquête IDR offrent des informations complémentaires sur la situation personnelle, les conditions de travail ou encore l'état de santé auto-déclaré au début du processus de réflexion sur le départ à la retraite ; les entretiens sont, quant à eux, d'une grande richesse sur les éléments personnels et les parcours de vie, le déroulement des fins de carrière, la compréhension du processus décisionnel de départ à la retraite et ses éléments déterminants, que ces derniers mènent à une révision du projet initial ou non. Ce travail de recherche puise aussi son originalité dans la manière dont les deux méthodes d'analyse (quantitative et qualitative) se répondent et se complètent. La combinaison des sources et des approches a permis de faire émerger les ressorts complexes de la décision de prolonger sa vie active et d'autres résultats forts comme la méconnaissance des dispositifs ou le réajustement des calendriers de départ. Enfin, la profondeur temporelle des données analysées grâce aux informations administratives est considérable : les précédentes études mobilisant l'enquête IDR portaient sur une partie de l'échantillon ; l'analyse était dès lors souvent centrée sur les âges de départ envisagés ou souhaités, une partie importante n'ayant pas encore liquidé leurs droits de retraite. Avec l'amplitude temporelle dont nous disposons ici, nous pouvons « suivre » le devenir des projets de retraite des enquêtés durant quatorze années (de 2004/2005 à 2018) et avoir un recul intéressant pour l'analyse de la prolongation de la vie active.

Cette réflexion sur la prolongation de la vie active au-delà du taux plein amène à un questionnement plus large sur la déviation de la norme d'un départ définitif au taux plein. En effet, l'analyse du processus décisionnel de départ à la retraite vise à étudier les préférences des individus en matière de retraite, les comportements étant orientés par un ensemble de normes et de valeurs. Certes, la notion de préférence renvoie à quelque chose de subjectif ; cependant, les préférences sont socialement construites et individuellement différenciées selon des logiques propres à chaque individu. Le but de cette analyse est de décrypter et reconstituer « *les logiques d'action que les individus mettent en œuvre pour rendre leur situation objective compatible avec leurs projets* » (Grafmeyer, 2010 : 50). Les conditions de travail en fin de carrière ou l'intérêt que l'individu porte à son activité professionnelle (valorisation du travail) peuvent justifier la décision de se maintenir plus longtemps en emploi.

De même, on peut envisager que cette décision relève d'une situation conjugale ou familiale singulière, du souhait de maximiser le niveau de pension pour augmenter sa future retraite ou conserver un salaire (nécessairement plus élevé qu'une retraite) afin de maintenir ainsi un niveau de ressources qui permette, par exemple, de faire face aux charges familiales pendant la retraite, ou encore de l'arbitrage entre les revenus et les loisirs (ou le temps libre) pendant la retraite (Aouici, 2016). Enfin, l'état de santé en amont de la décision de départ est un élément majeur dans la décision de prolonger sa carrière. Tous ces éléments seront examinés ici de manière à affiner les conceptions des modèles économétriques de poursuite d'activité.

# I. Les départs à la retraite : à quel âge et suivant quel dispositif ?

Après un cadrage descriptif sur les comportements de départ des individus constituant l'échantillon d'étude et sur les comportements en fin de carrière des enquêtés restés en emploi au-delà du taux plein, nous nous appuyerons sur les résultats des estimations économétriques et sur les analyses des données qualitatives pour mieux comprendre les raisons qui ont conduit ces individus à se maintenir en emploi et à recourir aux dispositifs de surcote ou de cumul emploi-retraite. Nous examinerons divers déterminants déjà bien connus dans la littérature scientifique (effet de l'aspect financier, de l'état de santé, de l'environnement familial ou encore des conditions de travail en fin de carrière) pour tenter d'affiner la compréhension des parcours de vie menant à un maintien en emploi au-delà du taux plein. Nous tiendrons également compte de facteurs plus personnels (logique d'épanouissement au travail) dans ces logiques de prolongation. Nous nous intéresserons ensuite aux projets de prolongation contrariés et aux obstacles auxquels peuvent être confrontés certains enquêtés désireux, un temps donné, de rester en emploi. Pour finir, nous accorderons notre attention aux personnes qui prolongent leur activité au-delà du taux plein sans le savoir (« prolongation ignorée » liée à la surcote) ; nous discuterons alors de l'influence du niveau d'information et de la connaissance des droits sur le processus décisionnel.

## 1. Les âges de départ à la retraite

L'acquisition du taux plein apparaît comme un préalable à la liquidation de la retraite pour les 970 individus de notre échantillon<sup>11</sup>. Cependant, l'obtention du taux plein recouvre des réalités de départ très différentes. Le taux plein peut être obtenu lorsque 160 trimestres sont validés pour les personnes nées en 1945. Ce nombre de trimestres augmente après la réforme de 2003 selon les générations de naissance<sup>12</sup>. Rappelons qu'un trimestre peut être validé suite à une cotisation salariale (avoir travaillé au moins 200<sup>13</sup> heures rémunérées au Smic), suite à des périodes de chômage indemnisé (50 jours), de maladie (60 jours), d'invalidité (trois versements mensuels de pension d'invalidité), ou encore grâce à des majorations de durée d'assurance (notamment pour enfants).

Ainsi, alors que l'âge légal d'ouverture des droits est de 60 ans, 16 % des individus de notre échantillon sont partis avant. Ces derniers ont donc majoritairement recours au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (les hommes bénéficiant plus souvent de ce dispositif que les femmes). Si le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL) a largement autorisé les départs avant 60 ans, sa mise en place en 2004 n'a cependant pas permis aux générations 1945, 1946 et 1947 de partir « dès que possible » puisqu'elles avaient, de fait, déjà atteint un âge supérieur à l'âge minimum prévu par la loi pour les RACL (56 ans)<sup>14</sup>. Elles ont cependant pu partir en RACL entre 57 et 60 ans. Parmi les enquêtés potentiellement éligibles à ce dispositif (compte tenu de leur génération, de leur âge, de l'âge de départ et du nombre de trimestres cotisés), les trois quarts sont partis après la date possible d'ouverture de droit et environ la moitié sont partis à 60 ans. La moitié d'entre eux ont travaillé 7 trimestres

<sup>11</sup> Seul 1,5 % de notre échantillon est parti avec une décote. Cette proportion, particulièrement faible, est liée à la spécificité de l'échantillon (assurés ayant validé au moins 100 trimestres au régime général ou dans les régimes alignés et en emploi). À titre de comparaison, 6 à 7 % des assurés des générations 1944 à 1948 sont partis avec une décote au régime général (Vanriet-Margueron, 2015). (<https://www.statistiques-recherches.cnaf.fr/images/publications/cadrage/Cadrage-28.pdf>).

<sup>12</sup> À partir de la génération 1949, le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein augmente (161 pour la génération 1949, 162 pour la génération 1950, etc.).

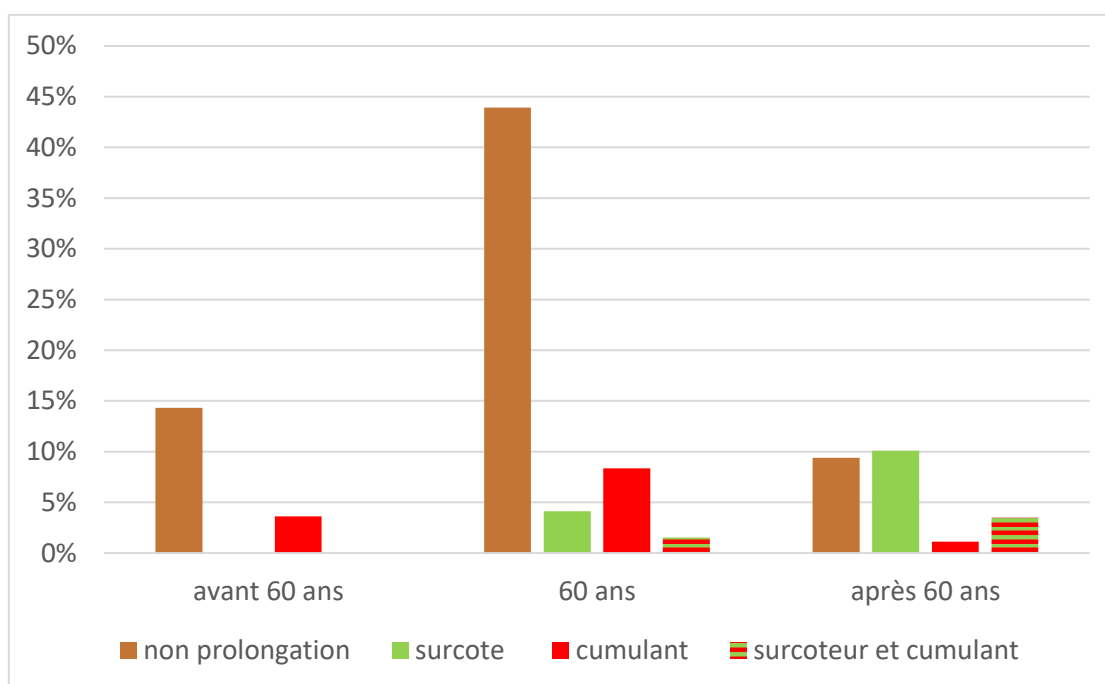
<sup>13</sup> Aujourd'hui, suite à la réforme de 2012, 150 heures sont nécessaires pour valider un trimestre.

<sup>14</sup> Pour une analyse détaillée des départs en RACL selon les générations, voir Denayrolles et Guilain (2015). <https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe1-2015-1-page-151.htm>

en plus des 168 trimestres<sup>15</sup> requis pour prétendre au dispositif. Précisons que les trimestres travaillés au-delà du nombre requis et jusqu'à 60 ans ne permettent pas d'obtenir une surcote et donc d'augmenter la pension par ce biais. Cependant, parmi ces personnes parties précocement à la retraite grâce au dispositif de RACL, certaines ont choisi de reprendre une activité et de cumuler emploi et retraite (environ 4 % de notre échantillon).

Plus de la moitié de notre échantillon est parti au taux plein à 60 ans : parmi eux, la grande majorité n'a pas prolongé son activité (44 %) tandis qu'un peu moins de 15 % a effectué quelques trimestres de surcote ou de cumul. Enfin, un quart des individus ont liquidé leur retraite après 60 ans : parmi eux, six sur dix ont eu recours à la surcote et/ou au cumul.

**Graphique 1 : Répartition des âges de départ à la retraite (en %)**



Source : Enquête intention de départ à la retraite (Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav).  
Champ : 970 répondants retraités.

Note de lecture : 58 % des enquêtés sont partis à la retraite à 60 ans (i.e. entre leurs 60e et 61e anniversaire) : 44 % sont partis sans surcote ni cumul emploi-retraite, 4 % ont surcoté sans cumuler emploi et retraite, 8 % ont cumulé emploi et retraite sans surcoter, et un peu moins de 2 % ont surcoté et cumulé emploi et retraite.

Ainsi, 19 % des individus de l'échantillon sont partis avec une majoration de leur pension et 18 % ont cumulé retraite et emploi. Les spécificités de l'échantillon en termes de trajectoire professionnelle (des individus en emploi au régime général et avec une carrière relativement longue lors de l'échantillonnage en comparaison à la population générale) et de parcours en fin de carrière (près d'un cinquième de surcoteurs) font de cette population une population spécifique non représentative de l'ensemble des retraités. Si ce taux est stable depuis 2009, la montée en charge de cette mesure a été relativement longue, conduisant Albert *et al.* (2008) à parler d'un « échec relatif » de ce dispositif dans les premières années de sa mise en œuvre.

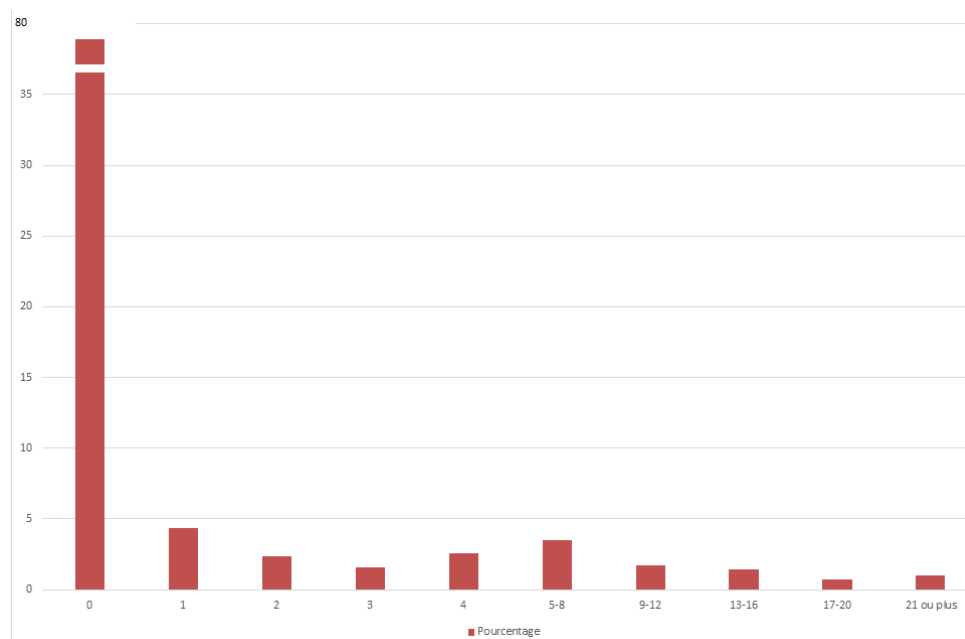
<sup>15</sup> Pour les générations 1949 et 1950, le nombre de trimestres requis a pu être supérieur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009 puisque pour obtenir une retraite anticipée pour carrière longue avant 60 ans, l'assuré doit notamment justifier d'une durée d'assurance totale correspondant à la durée nécessaire pour le taux plein majorée de 8 trimestres.

Cependant, le dispositif a pleinement monté en charge au cours de la dernière décennie : environ 14 % des retraités du régime général partis à la retraite en 2016 ont bénéficié d'une surcote (Bertheau-Rapin, 2018). Notre échantillon est donc particulier puisque la prolongation de la vie active y est une pratique plus répandue que dans la population générale.

## 2. Durées de prolongation

La durée moyenne surcotée est de 6 trimestres dans notre échantillon, alors qu'elle est d'environ 8 trimestres ces dernières années parmi les nouveaux retraités du régime général. Cet écart s'explique en partie par le fait que dans l'ensemble des nouveaux retraités, certains étaient en activité dans d'autres régimes que le régime général. Ils ont donc surcoté par rebond dans ce dernier, avec des durées relativement longues (Bertheau-Rapin, 2018).

Graphique 2 : Distribution des trimestres surcotés



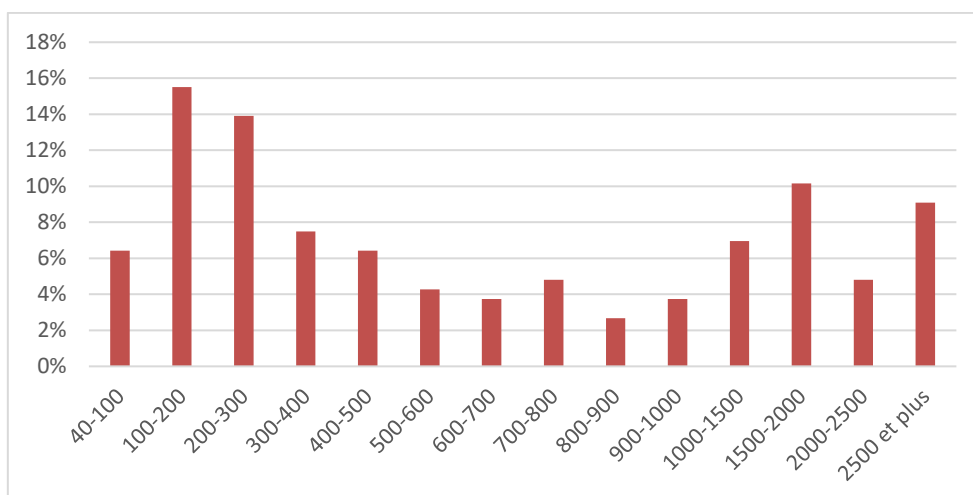
Source : Enquête intention de départ à la retraite (Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav).  
Champ : 970 répondants retraités.

Note de lecture : 80 % des enquêtés sont partis sans surcote, près de 5 % ont surcoté 1 trimestre.

Dans l'enquête, le montant de surcote annuel moyen est de 995 euros alors que la moitié des surcoteurs de notre échantillon perçoit moins de 530 euros de majoration (contre environ 400 euros en 2012-2015 en population générale (Bertheau-Rapin, 2018)).



**Graphique 3 : Distribution des montants de surcote annuels**



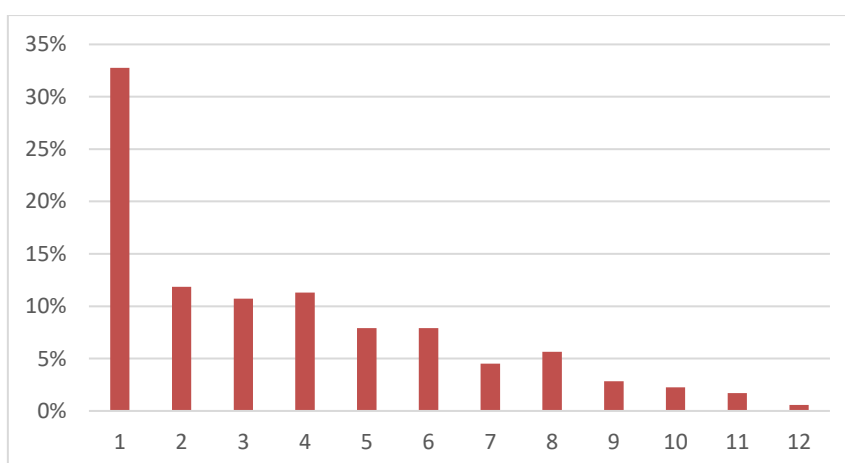
Source : Enquête intention de départ à la retraite (Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav).  
Champ : 970 répondants retraités.

Note de lecture : 15 % des surcoteurs ont un montant annuel de surcote compris entre 100 et 200 euros.

Il paraît plus pertinent de comparer ce montant de surcote au montant de pension reçu. Ainsi, le rapport montant de surcote/montant total de pension permet d'appréhender le gain relatif à la prolongation de la vie active. Ce gain est relativement faible pour une majorité de retraités de notre échantillon puisque la moitié des individus reçoivent moins de 4 % supplémentaire grâce à la surcote, mais le dernier décile voit sa pension augmenter de plus de 16 %, et même un quart pour le dernier percentile.

Un tiers des cumulants de l'échantillon ne cumule qu'une seule année<sup>16</sup> ; un autre tiers des cumulants perçoit pension de retraite et salaire durant 2 à 4 ans ; un dernier tiers enfin cumule activité et retraite pendant 5 à 12 ans.

**Graphique 4 : Distribution des durées de cumul (en années)**



Source : Enquête intention de départ à la retraite (Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav).  
Champ : 177 cumulants.

Note de lecture : 12 % des retraités cumulant ont cumulé pendant deux ans, revenu du travail et pension de retraite.

<sup>16</sup> Dans un nombre limité de cas, les revenus d'activité inscrits au compte peuvent correspondre à des primes liées à l'ancien emploi versées quelque temps après le départ à la retraite, et non à du cumul emploi-retraite (Dardier, 2018).

## II. Les principaux déterminants de la prolongation de la vie active au-delà du taux plein

### 1. L'aspect financier et les charges à la retraite : une combinaison de facteurs multiples

L'aspect financier est un élément important dans la décision de prolonger son activité au-delà du taux plein<sup>17</sup>. Environ 40 % des personnes interrogées dans l'enquête IDR estimaient qu'elles devront faire face à des difficultés financières lors de leur retraite. La baisse du revenu liée au remplacement du salaire par une pension de retraite, les remboursements de prêts ou encore les enfants à charge sont autant de raisons de prolonger une activité pour des raisons financières. Higgs *et al.* (2003) reportent que certains des cadres répondant à leur enquête insistent sur le fait qu'ils ne peuvent pas partir à la retraite à cause des charges financières qui pèsent sur eux. Ainsi, même si les raisons financières ne sont probablement pas les seules, les hauts-revenus prolongent plus souvent leur vie active : ceux qui poursuivent leur carrière après l'âge minimal de départ à la retraite ont une situation financière plus confortable ; la date de départ en retraite est d'autant plus lointaine que le salaire est élevé (Smeaton et Mckay, 2003 ; Danø *et al.*, 2005 ; Magnac *et al.*, 2006 ; Rapoport, 2006 ; Aouici *et al.*, 2008 ; Barrallon *et al.*, 2010 ; Benallah *et al.*, 2011).

Par ailleurs, les variables sociodémographiques comme le statut marital, l'environnement familial, le niveau d'instruction ou encore la classe sociale influencent également la participation au-delà de l'âge minimal.

Même si les statistiques descriptives montrent que les surcoteurs ou les cumulants vivaient plus souvent sans conjoint en 2005 et plus souvent avec un parent ou un enfant sous le même toit, les régressions indiquent toutes choses égales par ailleurs qu'il n'y a pas de différence significative majeure dans les comportements de surcote entre hommes et femmes ni entre les personnes vivant en couple et celles vivant seules au moment de l'enquête. Mais lorsqu'elles ont recours à la surcote, les femmes de cet échantillon surcotent plus longtemps (et inversement, le fait d'être un homme diminue de 60 % le nombre de trimestres surcotés). Ce résultat semble lié à la spécificité de l'échantillon : en population générale, la durée surcotée est très proche entre les hommes et les femmes, ces dernières surcotant même légèrement moins longtemps que les hommes (8,5 trimestres en moyenne en 2018 contre 9 trimestres pour les hommes – Cnav, 2018). En revanche, le nombre de trimestre surcotés diminue de moitié ici lorsque l'individu est en couple<sup>18</sup> (- 50 %). Le cas des femmes est toutefois particulier car la moitié<sup>19</sup> des femmes interrogées a déjà connu des périodes de temps partiel : celui-ci apparaît majoritairement choisi (30 % de temps partiel choisi contre 17 % subi). Les années travaillées à temps partiel étant susceptibles de réduire le salaire annuel moyen qui sert de base dans le calcul du montant de la future pension de retraite, la prolongation au-delà du taux plein apparaît donc pour ces femmes comme cruciale pour obtenir un niveau de pension décent. Colette P.<sup>20</sup> souligne la complexité du choix et la mise en balance des différents facteurs (le revenu du conjoint, son propre revenu) :

---

<sup>17</sup> D'après la dernière vague de l'enquête « Motivations de départ », le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant est le quatrième motif de départ le plus avancé par l'ensemble des nouveaux retraités, après le souhait de profiter de la retraite, l'atteinte de l'âge minimal de départ et le bénéfice du taux plein (Arnaud *et al.*, 2021).

<sup>18</sup> En couple au moment de l'interrogation en 2005.

<sup>19</sup> Les hommes, quant à eux, ont très peu connu des périodes de temps partiel (seulement près de 10 %).

<sup>20</sup> Tous les patronymes et prénoms employés dans ce numéro des Cahiers de la Cnav sont fictifs.

Colette P. : « *Autour de moi, dans mon milieu, tout le monde en discute : les couples et tout ça, tout le monde en discute. Ils en discutent et en fonction de... J'ai une amie qui aimerait bien arrêter même si elle touche moins de son salaire ; bon son mari a les moyens, enfin il a un bon poste. Et elle en a marre, elle ne veut plus. J'en ai une qui s'est arrêtée, c'était une suppression de poste, et elle est partie avant. Et j'en ai une autre qui est vendeuse dans un magasin de jouets, elle a déjà 65 ans mais elle continue de travailler parce que ce qu'on lui donne à la retraite ça ne suffit pas pour elle pour vivre.* » (Colette P., Gérante, partie à la retraite à 61 ans avec 2 trimestres de surcote).

Quand le ménage en 2005 était composé de personnes supplémentaires (un enfant ou un parent), l'individu avait une probabilité plus forte de surcoter par la suite (près de 80 %). En effet, les jeunes retraités occupent aujourd'hui une place centrale dans leur famille, du fait des changements démographiques survenus ces dernières décennies qui ont peu à peu transformé l'unité familiale et les rapports entre les générations (Attias-Donfut, 1995 ; Ogg et Renaut, 2006 ; Bonvalet *et al.*, 2011) : véritables « pivots générationnels », ils apportent un soutien à leurs ascendants (parents ou beaux-parents âgés ou dépendants) ainsi qu'à leurs descendants (aide aux enfants indépendants, aux enfants « boomerang », soutien financier pour les études des enfants, garde des petits-enfants...). Tous ces éléments peuvent influencer le déroulement des fins de carrière et le projet de prolonger sa vie active dans le but de sécuriser financièrement les proches. Véronique N. s'inscrit dans cette logique de sécurisation économique. Cadre supérieur dans un grand groupe, elle a dû faire face à des pressions exercées par ses collègues et sa hiérarchie en fin de carrière. Après deux années de harcèlement moral (ponctuées d'arrêts maladie), elle part à la retraite à 64 ans, « *contrainte et forcée* » selon ses propres dires, mais non sans s'assurer un niveau de pension jugé convenable. Comme elle le souligne, avec deux filles en étude, il lui était inconcevable de ne pas veiller aux ressources et aux dépenses du ménage. Sa prolongation a donc obéi à une logique de sécurisation économique des proches.

Véronique N. : « *Si quelqu'un a une fortune personnelle, il travaille juste pour s'amuser ! J'ai une amie, elle n'a pas besoin de travailler, elle travaillait pour aller voir ce que ça faisait de travailler, c'est pas du tout la même chose ! Mais quand vous travaillez avec la peur le lendemain de vous retrouver sans boulot, avec deux filles qui n'ont pas fini leurs études, et ça c'était prioritaire pour moi, bon un mari qui avait un grave problème de santé et qui n'avait pas d'assurance vie, je me suis dit s'il arrive quelque chose, j'ai plus de boulot... (...) J'avais pris toutes mes précautions, j'avais donc tous les papiers, j'avais une évaluation de ma retraite, il fallait que je sache si j'allais pouvoir vivre ou pas, ce qui n'est pas facile à évaluer.* » (Véronique N., Cadre supérieur, partie à la retraite à 64 ans)

Le rôle du couple comme amortisseur social ou comme assurance mutuelle paraît particulièrement important. Plusieurs enquêtés ont évoqué le cas de proches vivant sans conjoint (un frère, un sœur, des amis) et qui décident de prolonger leur vie active pour faire face aux charges familiales. Nicole B. cite l'exemple de sa belle-sœur, une femme seule à l'heure de sa retraite avec des enfants indépendants qu'elle ne souhaite pas solliciter durant sa vieillesse. S'inscrivant dans cette logique de sécurisation de soi, elle liquidera vraisemblablement ses droits de retraite le plus tard possible, afin de maximiser sa pension.

Nicole B. : « *Il y en a aussi qui voudraient arrêter mais qui ont des problèmes matériels et donc qui continuent de travailler. J'ai une belle-sœur qui a 61 ans, qui est seule car elle a divorcé très tôt, et ses enfants sont indépendants aujourd'hui. Et c'est sûr qu'elle attendra d'avoir 65 ans pour partir.* » (Nicole B., Employée, partie en préretraite progressive à 60 ans).

De même, Charles L. mentionne le cas de son frère, architecte, sans compagne mais avec un fils de 18 ans à sa charge, toujours en emploi à 66 ans. Dans l'extrait suivant, il s'exprime

longuement sur la sécurité et le confort (notamment financiers) que peut apporter la présence d'un conjoint pendant la retraite.

Charles L. « *Il a 67 ans bientôt, il ne peut pas se permettre de se mettre en retraite. Il n'a aucune retraite parce que je crois savoir qu'à un moment donné il était tellement coincé financièrement qu'il ne pouvait pas cotiser pour sa retraite. Donc il est acculé, il est obligé de travailler. Il a peut-être un peu d'argent de côté, enfin bon, ce n'est pas grand-chose. Et ça, c'est son inquiétude, c'est ce qui peut le réveiller la nuit. Je ne voudrais pas être à la place de mon frère, c'est pour vous dire, parce que l'on ne voit pas d'issue vraiment. Je le dis sincèrement, il n'y a aucune ironie, mais je pense que le seul moyen de s'en sortir c'est de vivre et d'être appuyé avec une personne. Oui, c'est l'idéal parce que dans ce cas-là, je ne vois pas comment on peut s'en sortir seul. D'autant plus qu'il a quand même un fils qui a 18 ans, qu'il a quand même à sa charge. Donc je lui souhaite de trouver un appui... Il a besoin... à deux, on est quand même plus fort* » (Charles L., Employé, parti à la retraite à 61 ans, dès l'obtention du taux plein).

Ces entretiens rappellent qu'en l'absence de conjoint et donc de revenu complémentaire provenant d'un partenaire au moment de la retraite, les individus font plus souvent le choix de maximiser le niveau de leur pension de retraite, s'inscrivant ainsi dans une logique de sécurisation de soi.

D'autres choisissent de rester en emploi *via* la surcote pour finir de payer les traites de leur logement principal, redoutant qu'un passage de l'activité à la retraite avant la fin du remboursement ne permette pas de couvrir les charges mensuelles, s'inscrivant là aussi dans une logique de sécurisation. Cet argument peut tout aussi bien être évoqué par les personnes vivant sans conjoint (pour pallier l'absence de ressources complémentaires qu'un conjoint aurait pu apporter) que par les couples. Lors de la passation du questionnaire, trois quarts des enquêtés étaient propriétaires de leur logement principal (dont un tiers alors en cours d'accession à la propriété), un quart étaient locataires. La part de personnes en cours d'accession à la propriété en 2005 est plus importante chez les personnes qui surcotent ; cela laisse supposer un maintien en emploi pour financer la fin des créances. La proportion de propriétaires à part entière de leur logement principal en 2005 est moindre chez les surcoteurs et les cumulants. Pour ces derniers, les locataires sont plus nombreux que dans la population qui ne prolongent pas. Là aussi le croisement de nos analyses montre que, pour faire face à des charges élevées, les individus poursuivent leur activité autant que possible.

C'est le cas d'Éliane F., réceptionniste dans un hôtel. Sans enfant, en couple depuis une dizaine d'années avec un conjoint au chômage en fin de carrière, elle se déclarait en 2004/2005 prête à reculer son départ à la retraite d'un an après l'obtention du taux plein si sa pension était majorée. Elle a finalement prolongé sa vie professionnelle deux années supplémentaires afin de bénéficier de la surcote et d'assurer le remboursement de son prêt immobilier. La majoration de la pension lui a également permis de garantir sa participation à la prise en charge de la maison familiale sans que son pouvoir d'achat ne soit affecté. Bien qu'elle présente sa décision de recourir à la surcote comme une contrainte, il s'agit là encore d'un choix individuel dans lequel les considérations financières priment.

Éliane F. : « *J'ai travaillé deux ans de plus pour bénéficier des 10 % sur les deux ans, la surcote. Parce que dans l'hôtellerie, on a des petits salaires et donc j'étais obligée de travailler deux ans de plus pour profiter de la surcote. (...) On a un studio au-dessus là que j'avais acheté avant. Justement, j'ai terminé mon prêt à la fin de... j'ai travaillé deux ans de plus pour ça. (...) J'avais calculé de rembourser mes prêts, c'est pour ça que j'ai travaillé deux ans aussi, pour ne plus avoir de prêt quand je suis partie à la retraite. Comme ça j'avais tout. Ben quand on vit seule pendant pas mal de temps, il faut s'organiser, c'est une question d'organisation ! Donc là maintenant on a notre petite réserve, et ben on profite un peu (rires) ! (...) Moi j'ai été prise par mes prêts qu'il fallait je termine. (...) Si, mettons, j'avais vécu avec un compagnon qui avait de*

*l'argent [qui n'était pas au chômage], je n'aurais peut-être pas travaillé deux ans de plus. Ou si on s'était mariés. Mais là comme on ne s'est pas mariés bon... Mais là, c'était pour finir de payer les frais. Sachant qu'après on gardait la maison de mes parents, on est en indivision donc chaque mois on a une certaine somme à payer pour l'entretien. (...) On est en indivision pour la maison familiale, les 4 enfants là, donc là ben ça nous prend à peu près 10 % de charges par mois. Mais ça je le savais. Donc je savais que j'arriverais mais que j'aurais une petite dépense. Donc là ça m'a permis de... voilà. D'avoir... un pécule, pour pouvoir profiter. » (Éliane F., Profession intermédiaire, partie à la retraite à 64 ans avec 11 trimestres de surcote)*

Éliane évoque aussi le chômage de fin de carrière de son conjoint. En effet, les épisodes de chômage, de maladie ou encore d'invalidité peuvent également conditionner le départ à la retraite. Dans notre échantillon, près de trois individus sur cinq n'ont cotisé aucun trimestre au titre du chômage avant 2005, un individu sur cinq a passé moins d'une année au chômage et 10 % entre un et deux ans. En moyenne, les enquêtés ont validé quatre trimestres<sup>21</sup> de chômage avant 55 ans. Si l'on étudie les durées de cotisation entre 2005 et la date de liquidation des droits de retraite, les situations de chômage semblent moins marquées. Néanmoins, près de 20 % des hommes enquêtés et 13 % des femmes ont connu du chômage en toute fin de carrière (après 2005).

À l'orée de leur retraite, les individus peuvent devoir faire face à des événements de fragilisation (rupture conjugale ; chômage, maladie ou invalidité en fin de carrière ; déclin de la santé de soi ou d'un proche ; aide à un proche) susceptibles d'affecter leurs ressources et/ou leur mode de vie pendant la retraite. Certains individus, redoutant un tel événement, décident de prolonger leur vie active afin de s'assurer des ressources économiques leur permettant éventuellement de surmonter ce risque de fragilisation. Les personnes qui anticipent des difficultés financières lors du passage à la retraite ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus forte de surcoter ou de recourir au cumul emploi retraite (cf. tableaux 2 et 3 en annexe). Avant de choisir leur date et les conditions de départ à la retraite (cessation définitive d'activité, poursuite ou cumul), les individus évaluent les risques et avantages d'une liquidation rapide. Ils recherchent avant tout le bon équilibre entre la durée qu'il leur reste à travailler et le montant de la pension qu'ils estiment nécessaire pour subvenir à leurs besoins et/ou maintenir leur niveau de vie. Il s'agit alors de choisir le moment opportun, celui qui, grâce à une pension jugée « convenable », aura le moins d'effets néfastes sur le niveau de vie. Quelques individus souhaitant augmenter leur niveau de vie grâce à la surcote ont opté pour un léger recul du départ à la retraite. Louisa N., que nous avons déjà évoquée précédemment, est restée en emploi afin de bénéficier d'une majoration définitive de sa pension. Dans l'extrait d'entretien qui suit, elle décrit les raisons qui l'ont menée à cette décision et la stratégie qui a été la sienne : une prolongation minimaliste (de très courte durée) pour s'assurer une majoration de la pension.

*Louisa N. : « Je vais vous dire déjà ce qui a joué pour moi. D'abord, le point de vue matériel, c'est-à-dire que je n'avais pas tellement de problème matériel : j'avais marié mes enfants, j'avais payé la traite de mon appartement et tout ça, donc de ce point de vue, c'était plus ou moins... (...) Je suis restée trois mois en plus. On m'a dit que c'était plus intéressant de rester trois mois en plus parce qu'il y avait plein d'avantages de rester, mais je suis restée vraiment trois mois, juste un trimestre de plus après mon taux plein. (...) L'écart entre le salaire et la retraite, la différence est trop, ça pénalise vraiment de partir avant. Parce qu'il faut aussi voir avec le temps, la retraite n'augmente pas et la vie, par contre, devient très... donc on ne peut pas... Il faut minimiser les risques. On ne peut pas, c'est très difficile de partir avant le taux plein.*

---

<sup>21</sup> Pour le calcul de la durée validée au titre du chômage, de la maladie, ou de l'invalidité, le nombre de trimestres a été écrêté à quatre par année.



*Je pense que c'est le minimum, enfin pour l'instant, vues les conditions actuelles. »*  
(Louisa N., Cadre supérieur, partie à la retraite à 62 ans avec 4 trimestres de surcote)

Le facteur financier apparaît, par conséquent, comme un déterminant clé dans la décision de prolonger sa vie active, mais les facteurs non monétaires, comme l'état de santé, la situation familiale, les conditions d'emploi en fin de carrière, l'intérêt pour le travail ou encore les normes sont également décisifs.

## 2. Effets de l'état de santé sur la prolongation

L'état de santé joue un rôle central sur les comportements en fin de carrière et la décision de prolonger une activité professionnelle. De nombreux travaux traitant des effets des problèmes de santé rencontrés tout au long de la carrière professionnelle sur les départs à la retraite montrent par exemple que la dégradation de l'état de santé incite ou conduit à une sortie anticipée du marché du travail, freinant alors toute possibilité de prolongation de la vie active (Molinié et Volkoff, 2003 ; Kreutz *et al.*, 2004 ; Debrand et Lengagne, 2007 ; Barnay et Briard, 2009 ; Sirven, 2009 ; Lenormand *et al.*, 2010). Cependant, un bon état de santé peut également être invoqué pour justifier un retrait de la vie active. Comme l'indique l'article de Pond *et al.* (2010), l'individu peut désirer partir à la retraite alors qu'il est encore en bonne santé pour profiter de la vie et satisfaire d'autres objectifs, et ainsi d'une certaine manière, maximiser son bien-être ; l'individu peut également prendre sa retraite pour protéger sa santé tant qu'il est encore temps et que son capital santé n'est pas atteint (Masson *et al.*, 2017).

Dans notre échantillon d'étude, près d'un enquêté sur dix comptabilise au moins un trimestre au titre de la maladie après 2005 et environ 5 % au titre de l'invalidité. Les surcoteurs valident significativement moins de trimestres au titre de la maladie que les personnes qui ne surcotent pas. On peut relier ce constat au score de santé<sup>22</sup> calculé grâce à l'enquête IDR : les personnes qui prolongent leur vie active sont en moyenne en meilleure santé que celles qui ne recourent pas à la surcote. Les personnes qui déclarent une mauvaise santé ont, quant à elles, une probabilité plus faible de surcoter et une durée surcotée plus courte<sup>23</sup> (Tableau 2 et 3). Les personnes ayant eu des trimestres maladie après 55 ans ont une probabilité plus faible de cumuler emploi et retraite par la suite.

Le cas de Chantal B. présenté ci-dessous illustre bien la manière dont la dégradation de l'état de santé peut contrecarrer un projet de prolongation de la vie active. Mère de trois enfants, Chantal B. est, comme elle le souligne, entrée tardivement dans la vie familiale : « *je me suis mariée assez tard puisque j'avais 37 ans* ». Après une première partie de carrière comme professeur, elle dirige un organisme de formation professionnelle pendant 20 ans avant de revenir finalement dans l'enseignement (pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie familiale). Elle intègre alors un poste d'enseignante dans un établissement privé. Lorsqu'elle approche de la retraite, elle a encore « *des enfants relativement jeunes, pas encore tirés d'affaires* ». La configuration familiale ainsi que le goût pour le travail exercé l'incitent alors à se maintenir en emploi. Mais à 59 ans, son état de santé la contraint à interrompre son parcours professionnel pendant deux ans (diagnostic et traitement d'un cancer). Elle envisageait, lors de cette interruption, de revenir en poste avant son départ définitif à la retraite mais son état ne lui a pas permis de reprendre son activité. Chantal a dû mettre un terme à sa carrière précocement, son départ à la retraite ayant été précipité par la dégradation de son

---

<sup>22</sup> Le score de (mauvaise) santé a été calculé à partir des réponses sur les questions ayant trait à la fatigue, aux douleurs physiques, aux difficultés de concentration, au sentiment de découragement et à la nervosité. Un nombre de points est attribué à chaque critère avec, pour chaque modalité : 0 = Jamais, 1 = Rarement, 2 = De temps en temps, 3 = Souvent. Plus le score total est élevé, plus l'état de santé déclaré est mauvais.

<sup>23</sup> La santé a un effet double qui peut sembler contradictoire : elle peut encourager l'individu à prolonger son activité ou l'inciter au contraire à partir tant qu'il est en bonne santé, d'où l'effet non significatif observé dans les modèles de régression (tableau 2 en annexe).

état de santé (et ne relevant donc pas d'un choix totalement personnel). Lors de l'entretien semi-directif, elle a longuement évoqué son amertume face à sa fin de carrière : elle ne se sentait pas suffisamment remise de sa maladie pour reprendre une activité professionnelle ; elle déclarait se sentir dépossédée de sa décision de retraite et continuait à rêver de son ancien lieu d'exercice professionnel, hantée par le fantôme du départ auquel elle aspirait.

Chantal B. : « *J'ai quitté en 2006, justement au moment de mes 60 ans. Et en fait, il s'est avéré que pour des raisons de santé, en fait j'avais un cancer, donc l'année 2005-2006 je me suis occupé de ma santé. (...) J'étais tellement hors service je dirais quand ça m'est arrivé que c'était absolument inenvisageable à ce moment-là que je continue à tout prix. (...) Il faut dire aussi qu'il y a le fait que mon mari travaille qui fait qu'il n'y a pas d'angoisse particulière : "Est-ce que je peux faire ceci ou est-ce que je peux faire cela ?", c'est un problème en moins. (...) Il y a quelque chose qui n'a pas été tout à fait réussie dans la mesure où je continue à en rêver, et pour moi c'est en termes d'échec, et je rêve pratiquement toutes les nuits d'une classe. (...) Quelque part, il y a quelque chose qui me chipote puisque j'en rêve encore quatre ans après. Mais il faut dire, je comprends très bien parce que finalement, je n'ai jamais quitté l'école. Parce que j'ai été opérée au mois de novembre et que je n'ai pas repris. Je devais reprendre, bon le traitement après, la fatigue qui suit, enfin bref donc je n'ai jamais repris et je n'ai jamais vraiment dit au revoir.* » (Chantal B., Profession intermédiaire, partie à la retraite à 60 ans avec quatre années de cumul entre 64 et 67 ans ; fin de carrière précipitée par la dégradation de l'état de santé).

Lors de l'enquête par questionnaires, Chantal – alors âgée de 58 ans – déclarait donc vouloir partir à la retraite à 60 ans mais être potentiellement prête à retarder la date de départ d'un an si la majoration appliquée était supérieure ou égale à 20 %<sup>24</sup>. Les problèmes de santé qu'elle rencontre à 59 ans précipitent son départ, comme elle le soulignera en 2010 lors de la post-enquête qualitative. Pourtant, les données administratives de la Cnav indiquent que Chantal a conservé des activités dans l'enseignement primaire de 2010 à 2013 (probablement à temps réduit compte-tenu des faibles montants perçus), entrant alors dans le dispositif de cumul emploi-retraite contrairement à ce qu'elle imaginait quelques années plus tôt. Ce parcours montre donc que les projets de retraite peuvent changer avec le temps en fonction de l'état de santé (dans le cas présent), de revenus, de la situation familiale ou conjugale, ou encore des conditions de travail. Dans le cas de Chantal, le recours au cumul s'est vraisemblablement présenté comme une opportunité de ne pas finir sur une mauvaise note. D'autres dimensions interviennent également dans le choix de prolonger sa carrière au-delà du taux plein, et notamment les conditions de travail en fin de carrière et l'intérêt pour le travail (valorisation du travail et bien-être au travail).

### 3. Les conditions de fin de carrière et la logique d'épanouissement personnel

La satisfaction au travail et le sentiment d'épanouissement personnel constituent eux aussi des éléments importants du passage à la retraite<sup>25</sup> (Paillat, 1989 ; Afsa, 2006 ; Rapoport, 2006 ; Helman, 2008). De nombreux travaux ont montré que des conditions de travail difficiles ou un contexte professionnel déplaisant, voire dégradé en fin de carrière, pouvaient dissuader les individus à prolonger leur vie active et les inciter à une liquidation des droits de retraite dès que possible sans reprise d'activité ultérieure ; à l'inverse, un environnement professionnel agréable ou une satisfaction à l'emploi encouragerait les individus à prolonger leur carrière au-

<sup>24</sup> En réponse à la question : « Accepteriez-vous de partir en retraite un an après la date que vous envisagez si votre pension était augmentée de 0 %, 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 30 %, 40 % ? ».

<sup>25</sup> Les données de la dernière vague de l'enquête « Motivations de départ » qu'« au régime général, l'intérêt pour l'emploi exercé est le motif qui prime, chez les personnes interrogées, dans la décision de rester actif (69%), avant les raisons financières (65%) » (Arnaud et al., 2021 : 4).

delà du taux plein (Molinié et Volkoff, 2003 ; Kreutz *et al.*, 2004 ; Gautié, 2005 ; Barnay et Debrand, 2006 ; Rapoport, 2006 ; Blanchet et Debrand, 2007 ; Mardon et Volkoff, 2008 ; Schnalzenberger *et al.*, 2008). Prolonger sa vie active au-delà du taux plein pour avoir un montant de pension plus élevé met donc en œuvre des expériences au travail – bonnes ou mauvaises – qui conditionnent le choix de repousser son départ.

Dans notre échantillon d'étude, les personnes cadres ont une probabilité plus grande de recourir à la surcote ou au cumul emploi-retraite, et les durées surcotées sont chez elles significativement plus élevées que chez les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires (cf. tableaux 2 et 3 en annexes). Par ailleurs, plus le salaire est élevé, plus la probabilité de surcoter est importante : une augmentation de 1000 € du salaire annuel de 2004 augmente de 1 % la probabilité de surcoter. Les surcoteurs sont également plus satisfaits de leurs conditions de travail<sup>26</sup> en fin de carrière que ceux qui ne prolongent pas leur vie professionnelle.

L'échantillon d'étude est très fortement marqué par des différences de catégories socio-professionnelles. Le statut social a des conséquences importantes sur la décision de prolonger sa vie active puisque près de la moitié des surcoteurs sont des cadres (cf. tableau 1 en annexes). Du reste, les surcoteurs ont en moyenne un salaire plus élevé en fin de carrière que les personnes partant dès le taux plein (ou avant). En revanche, les catégories socio-professionnelles des personnes qui cumulent un emploi sont relativement proches de celles des personnes qui ne prolongent pas. Ces deux dispositifs ne touchent donc pas les mêmes profils de carrière (Bac *et al.*, 2018).

De même, les personnes avec un score travail élevé (c'est-à-dire un score qui relate un bien-être au travail important dans plusieurs dimensions – le salaire, la qualité du travail, l'environnement de travail...) ont une probabilité également plus grande de continuer à travailler après l'obtention du taux plein ; le bien-être au travail augmente le nombre de trimestres surcotés (d'environ 4 %). Les individus que nous évoquerons ci-après s'inscrivent dans une logique d'épanouissement au travail : la prolongation au-delà du taux plein est essentiellement motivée par un intérêt pour le travail, un besoin d'utilité sociale, une recherche de bien-être ou d'épanouissement personnel. C'est le cas par exemple de Christine H., qui avait d'ailleurs déclaré, lors de l'enquête de 2005, être prête à se maintenir en emploi au-delà de l'âge légal sans que sa pension de retraite ne soit augmentée, signe que le recours à la surcote et la prolongation de la carrière ne reposent pas nécessairement sur le montant de la majoration de la pension, comme nous l'avons précisé précédemment.

- **L'intérêt pour le travail ou la recherche d'utilité sociale**

Le parcours de Christine témoigne à la fois de la place que le travail et l'utilité sociale occupent dans la construction identitaire (elle se décrit comme « passionnée » par son travail), des appréhensions suscitées par un nouveau mode de vie à bâtir une fois à la retraite (craintes de nature économique, sociale, familiale ou plus personnelle), ou encore du poids des représentations sociales sur le choix de retraite.

*Christine H. : « À aucun moment je n'avais prévu de m'arrêter. Pour moi, le travail c'était ma raison de vivre. Même en étant mariée. Moi je pouvais travailler jusqu'à 70 ans : mon travail me passionnait. (...) Je n'arrivais pas à partir. (...) Moi la loi Sarkozy ne m'aurait pas gênée. (...) Faire 42 ans, j'en avais fait 45 donc ce n'était pas... Mais je parle pour moi parce que c'est un métier où je faisais ce que je voulais, c'était une passion. Donc je comprends que d'autres personnes qui demandent de partir même en retraite anticipée parce qu'elles ont un métier très pénible, épuisant, ou alors des*

---

<sup>26</sup> D'après le score construit grâce aux déclarations des enquêtés sur leur satisfaction dans leur emploi, en termes de salaire, d'activité variée, d'apprentissage, de qualité du travail, de relations aux collègues et à la hiérarchie. Un nombre de points est attribué de manière binaire à chaque critère avec, pour chaque modalité : 0 = insatisfaction et 1 = satisfaction. Plus le score total est élevé, plus les conditions de travail en fin de carrière déclarées sont satisfaisantes.

*obligations et d'autres choses. Moi c'était... Ce n'était pas un travail, c'était un métier, une passion. (...) Je ne me plains pas, j'ai une bonne retraite quand même mais si j'avais dû rembourser le prêt, là j'aurais une trop petite retraite. Mais ce n'était pas tellement... parce que j'aurais pu m'en sortir. (...) La retraite est plus facile sauf pour des personnes qui comme moi peut-être ont tellement misé sur leur travail qu'elles sont complètement handicapées par le fait qu'elles sont hors société, qu'elles ne se sentent plus utiles dans la société, donc ni vivantes. » (Christine H., Cadre supérieur, partie à la retraite à 64 ans avec 13 trimestres de surcote ; déclarait être prête à partir après l'âge légal même avec une majoration nulle).*

D'autres, exerçant dans des conditions de travail satisfaisantes, ont choisi de retarder leur départ de quelques trimestres afin de terminer une mission ou de permettre la transmission d'un savoir-faire. C'est le cas de Geneviève B., professeur d'histoire-géographie en lycée, qui a opté pour une prolongation de la vie active à temps partiel. Cet aménagement du temps de travail constitue pour elle un moyen de se désengager progressivement de ses missions et d'aborder la retraite en douceur. Dans le verbatim suivant, Geneviève dévoile comment le plaisir à travailler, lorsqu'il n'est pas un élément déterminant du maintien en emploi, peut venir conforter une volonté déjà présente de prolonger sa carrière. Enfin, elle aborde la norme de la retraite à 60 ans et explique comment cette norme a pu la déterminer à travailler au-delà de ce seuil.

*Geneviève B. : « Ma sœur jumelle a pris sa retraite en 2004 parce que dans son lycée, toutes ses collègues de son âge ont pris leur retraite, elle avait une directrice qui n'était pas sympa, donc elle s'est vraiment démotivée et elle a eu envie de partir le plus tôt possible. Elle ayant eu trois enfants elle aussi, elle avait pris la formule Retrep<sup>27</sup>. Et moi en fait, c'est l'inverse : dans le lycée où je travaillais, on était une équipe de profs super sympas, avec des collègues beaucoup plus jeunes que moi, avec qui on s'entendait super bien, on travaillait ensemble, on avait des projets pédagogiques ; donc moi j'ai eu du plaisir à aller travailler vraiment jusqu'au bout. Et puis quand j'ai eu 58 ans, j'ai laissé tomber petit à petit les responsabilités, j'ai gardé plus que des heures de cours. Et puis pour me préparer à l'idée qu'un jour j'allais arrêter, (...) j'ai décidé les deux dernières années de me mettre à temps partiel pour pas qu'au moment de la retraite il y ait une rupture trop brutale. (...) Le fait d'être à temps partiel, enfin pour moi, c'est vraiment une bonne formule. Progressive, ça apprend à décrocher. » (Geneviève B., Profession intermédiaire, partie à la retraite à 61 ans avec 4 trimestres de surcote puis du cumul à 62 ans pendant une année).*

Nous avons vu précédemment que la dégradation de l'état de santé pouvait contrecarrer un projet de prolongation et mettre un terme à la carrière de manière précipitée et définitive. La dégradation de l'état de santé a joué une toute autre influence dans le cas de Suzanne P., l'incitant au contraire à prolonger sa vie active « *pour finir sur une bonne note* ». Cadre concepteur d'applications informatiques, Suzanne vit seule et sans enfant à la veille de sa retraite. Lors de l'entretien, elle déclare, comme vu précédemment pour nombre de personnes seules, s'être maintenue en emploi afin de s'assurer le remboursement du prêt immobilier qu'elle avait contracté 10 années plus tôt. Mais à quelques mois de la date de départ envisagée, Suzanne tombe malade et est contrainte de cesser provisoirement son activité. Après une période de soins et de convalescence, et alors qu'elle a déjà largement atteint la durée minimale de cotisation requise ainsi que la date de départ préalablement envisagée pour rembourser les traites de son logement, elle décide de revenir à son poste. Cette décision est motivée, comme elle l'exprime elle-même, par son souhait de réussir sa sortie, de ne pas

---

<sup>27</sup> Le Régime temporaire de retraite des enseignants du privé permet aux enseignants du privé sous contrat de partir en retraite comme les enseignants de l'Etat ; les pensions restent celles du régime général.



partir à la retraite sur « *cette note* » négative. Elle restera finalement en activité trois années supplémentaires par rapport à la date initialement envisagée (celle envisagée pour couvrir le prêt immobilier), surcotant 11 trimestres. La transmission d'un savoir-faire est aussi l'un des arguments avancés par Suzanne P. dans son choix de prolonger sa carrière. Cet argument a été mentionné par les enquêtés à plusieurs reprises. Très souvent cette volonté de transmettre est néanmoins un argument secondaire, qui vient appuyer ou conforter une volonté déjà présente de prolonger sa carrière (pour des raisons financières ou autres) :

Suzanne P. : « *J'ai eu un petit pépin de santé qui m'a fait m'absenter quelques mois, donc je ne voulais surtout pas partir là-dessus. Parce que j'aurais pu partir puisque moi ayant commencé jeune, je pouvais partir avant 60 ans bien sûr. Alors je suis partie à 62 ans et demi, dans la moyenne des gens qui partent. Alors pas parce que je voulais être dans la moyenne (rires). Pour une raison simple, c'est que j'avais dit "si j'ai la santé, si je me sens bien, etc. - il n'y avait pas de raison- j'irais jusqu'à telle date" parce que j'avais la fin de mon prêt de mon appartement. C'est tout. Voilà. C'était personnel. Sachant que ce n'était pas que personnel après, enfin au départ c'était quand même ça : au moment où j'ai été arrêtée, j'ai dit "bon ben j'irai un peu plus loin etc." pour couvrir cette période-là. (...) Moi je voulais, jusqu'à la fin de ma carrière, pouvoir passer ce que j'ai appris, l'adapter, etc. Et pour moi ça c'était très important. Sachant que le reproche qui est toujours vrai aujourd'hui c'est qu'il n'y a pas du tout d'anticipation sur les départs. Il n'y a pas de respect du travail des gens qui s'en vont. (...) Donc ça m'a vraiment motivée parce que j'ai dit "Je suis utile vraiment et je veux être utile jusqu'au bout".* » (Suzanne P., Cadre concepteur d'applications informatiques, partie à la retraite à 63 ans avec 11 trimestres de surcote alors qu'elle aurait pu bénéficier d'une RACL).

L'exemple de Suzanne, certes atypique<sup>28</sup>, montre comment la décision de prolonger sa vie active au-delà du taux plein fait interagir différents facteurs. En effet, le choix de la prolongation ne tient pas compte ici du seul facteur financier ou de l'état de santé mais bien d'un ensemble d'éléments plus complexes dont certains jouent un rôle secondaire. Dans ce cas précis, la transmission d'un savoir-faire fait partie de ces éléments secondaires qui, s'ils ne jouent pas un rôle déterminant dans la décision de se maintenir en emploi au-delà du taux plein, viennent toutefois conforter ou renforcer la décision de prolongation. D'autres éléments du parcours de vie, et notamment la pratique antérieure d'une activité artistique, peut encourager certains enquêtés à opter pour le cumul emploi-retraite en fin de carrière.

- ***Le cumul emploi-retraite, ou l'opportunité de redéployer une activité d'épanouissement individuel***

Contrairement aux individus en situation de surcote, les enquêtés rencontrés ayant recours au cumul voient dans ce dispositif l'opportunité de maintenir une activité artistique menée simultanément tout au long de leur vie professionnelle (mise en scène, écriture...) ou une activité d'épanouissement individuel rémunérée. Avec ce dispositif, l'individu place cette activité d'épanouissement au cœur de la prolongation, donnant alors une orientation nouvelle à sa fin de carrière. C'est le cas, par exemple, de Georges L. et Éric B.

« *Marié tardivement* » (à 41 ans) et sans enfant, Éric B. a toujours mené une double carrière : très investi dans des activités artistiques dont il a fait son métier, il a cumulé des activités de gestion et d'enseignement à des activités de mise en scène tout au long de son parcours professionnel. Son investissement dans le domaine artistique va, par ailleurs, bien au-delà de sa carrière puisqu'il a choisi de poursuivre ses activités artistiques pendant les premières années de retraite (grâce à la surcote puis au cumul emploi-retraite) jusqu'au départ à la retraite de son épouse. Il n'a pas abandonné les enseignements qu'il dispensait (il donne

---

<sup>28</sup> Bien que rares, d'autres enquêtés ont suivi la même logique de prolongation après une interruption en fin de carrière pour des raisons de santé.



ponctuellement des cours en formation continue en réponse à des demandes précises) ni ses projets artistiques personnels. Mais il précise que l'investissement dans ces activités est désormais différent depuis le passage à la retraite.

Éric B. : « *C'est pas que ça me manque de plus faire de cours, parce que j'en fais en plus : je continue à faire de la formation continue, mais ponctuellement. On me demande de faire des formations continues et je le fais. Je ne cherche pas d'ailleurs, je pourrais démarcher plusieurs organismes pour le faire, je ne cherche pas. Je me contente de ce qu'on me demande. Et je pense que c'est ce que je vais continuer à faire d'ailleurs. Je continue à mon petit niveau et avec mes petits moyens à faire des spectacles, à faire des mises en scènes. Bon, c'est plutôt bien, je suis content. (...) Et puis, je crois qu'on se dit maintenant que "pourquoi ne pas prendre sa retraite puisque de toute façon, si on en a l'opportunité, on peut quand même continuer à travailler, ou recommencer à travailler". C'est-à-dire que la législation est assez souple maintenant. Et pour ma part, je trouve que c'est une bonne chose ! Enfin, c'est bien d'avoir le choix. Bon, moi je considère que j'ai le choix, même si c'est pas facile, mais c'est vrai que tout le monde n'a pas le choix, c'est vrai. Tout le monde n'a pas le choix de s'arrêter en se disant "je vais pouvoir quand même continuer à retravailler à mi-temps, à quart de temps, ou de temps en temps comme j'en ai envie". C'est vrai que je me considère comme un peu privilégié d'avoir cette possibilité-là, ce qui n'est pas la plus répandue.* » (Éric B., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans avec 4 trimestres de surcote puis en situation de cumul l'année suivante)

Cette déprise de l'activité principale grâce aux activités secondaires est confirmée par Georges L. Licencié de son poste de gestionnaire de sinistres dans un groupe d'assurances à 52 ans, il a su redonner un nouvel élan à sa carrière quelques années plus tard grâce à un poste de journaliste à mi-temps ainsi qu'aux activités d'écriture qu'il avait développées antérieurement. Le maintien de ces activités lui a permis peu à peu de « lâcher prise » d'avec son activité principale de journaliste et de se « détacher » progressivement du milieu professionnel.

Georges L. : « *Quand j'étais à temps plein, je faisais ces activités-là donc c'était quand même du boulot. Là, après, j'avais un mi-temps pour ça et le mi-temps comme journaliste. Et après j'avais plus qu'un mi-temps. Donc progressivement je me détache... Et puis avec l'âge, on a envie d'être tranquille un peu. On n'a pas envie de bosser comme un malade. Donc petit à petit je me suis détaché comme ça, mes tâches se sont allégées. (...) Tant que je peux, je vais les maintenir, tant que ça va oui. D'abord, ça fait des sous (rires) et puis ça me tient à jour de tout ce qui se passe. (...) Je ne sais pas sur combien de temps je vais faire cette activité d'auteur, je ne sais pas encore. Je refuse du boulot, je sais que je refuse du boulot, je passe mon temps à essayer de me rendre désagréable pour qu'on m'en propose moins parce que si je les écoutais, il faudrait que je bosse... Enfin non, y a des choses que je ne veux pas faire. J'en ai assez comme ça. Ce que j'ai ça me suffit !* » (Georges L., Cadre supérieur, parti à la retraite à 65 ans mais sorti du marché du travail plus tôt suite à un licenciement, en situation de cumul jusqu'à 71 ans)

S'il n'a pas toujours été aisé d'allier ces deux voies, l'activité artistique peut toutefois se révéler être un moyen de ne pas sortir complètement de la vie professionnelle, de s'affranchir en douceur d'un travail auquel on porte un attachement singulier, ou encore de se défaire progressivement d'une routine installée durant toute une vie professionnelle. Elle peut aussi être d'un grand secours en fin de carrière, en cas de « coup dur » notamment (chômage).

« Licenciée à 53 ans, avant l'âge de la retraite, mais à l'âge où on ne retrouve plus de travail », et après une période de recherche d'emploi peu féconde, l'épouse de Claude B.<sup>29</sup> a choisi de se lancer dans une nouvelle activité (illustration de livres pour enfants) et de se mettre à son compte. Ce statut d'auto-entrepreneur lui a permis dans un premier temps de cotiser la durée nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein, tout en réalisant un projet désiré depuis longtemps. Bien qu'elle « *travaille plus encore* » qu'avant, même à temps partiel, elle se disait lors de l'entretien qualitatif entièrement satisfaite de sa situation, de la liberté acquise dans son travail, et épanouie. Alors âgée de 61 ans, elle n'avait d'ailleurs pas encore prévu de date de sortie définitive de l'emploi.

Epouse de Claude B. : « *J'étais designer, je ne me voyais pas repartir dans un bureau de design avec des petits jeunes... Donc je me suis lancée, je me disais toujours que ça serait un métier pour moi. Et quand j'ai réussi à démarrer là-dedans c'est autre chose : on ne sent pas le poids du travail. Moi je travaille plus que je n'ai jamais travaillé, je pense (rires), quand j'étais salariée ; mais je l'ai fait pour moi, ça m'est agréable... Je n'ai personne sur mon dos. Et c'est autre chose. Ça aussi c'est une expérience qui prouve qu'on peut travailler dans d'autres conditions (rires). Ce n'est pas le travail qui est en cause, c'est ça qui est intéressant, c'est vraiment l'organisation du travail telle qu'on la vit maintenant. (...) J'ai commencé depuis l'été dernier à toucher ma retraite, ça fait un an. Et là, je ne me pose pas du tout, enfin je ne me dis pas "Est-ce que je m'arrête ou pas ?" parce que c'est pas du tout... Je ne pense pas que je vais le programmer. Tant qu'on me le demande, et que j'ai envie, que je trouve quelque chose qui m'amuse, je vais continuer. Là maintenant je ne fais pas un projet "Je vais arrêter à telle date". Je n'ai pas besoin, je peux toujours refuser un boulot si j'ai envie de faire autre chose. »*

Les individus exerçant une activité artistique ou ayant eu une nouvelle activité professionnelle en fin de carrière (qui s'inscrit par exemple dans le cadre du développement d'un projet personnel) ont tendance à rester en emploi plus longtemps. Les conditions de travail et la liberté totale dont ils jouissent désormais (travail à domicile très souvent, liberté dans l'organisation du travail, absence de pression, distance avec les enjeux professionnels, liberté intellectuelle...), mais aussi le sentiment de bien-être personnel (épanouissement) les encouragent à poursuivre leur activité sans se fixer de date limite. Tous semblent se satisfaire de ces conditions de travail qui valorisent l'individu (reconnaissance du travail accompli, possibilité de refuser certaines offres) et facilitent le « lâcher prise ».

Notre étude ne s'intéresse qu'aux individus salariés. Or, d'après l'étude de Flamand *et al.* (2018) la décision de rester en emploi après 65 ans est très liée au non-salariat. Ainsi, comparé aux 60-64 ans, les actifs occupés entre 65 et 74 ans sont plus souvent indépendants. Notre échantillon d'étude ne permet pas totalement de capter cette particularité. On retrouve ce résultat en Europe où Wahrendorf *et al.* (2016) montrent également que les personnes qui poursuivent une activité entre 65 et 80 ans sont plus souvent des indépendants ayant des statuts d'occupation avantageux et travaillant dans des conditions satisfaisantes.

En effet, la politique de ressources humaines vis-à-vis des seniors dans l'entreprise n'est pas toujours tournée vers l'inclusion. Les plans de départ volontaires, les ruptures conventionnelles peuvent être l'occasion de se défaire des seniors. Véronique N. souligne ce paradoxe de la société française :

---

<sup>29</sup> Madame B. n'a pas participé à l'enquête IDR : c'est son époux, Claude, qui faisait partie de l'échantillon IDR. Madame B. a toutefois participé à l'entretien réalisé avec son époux en 2010 et nous a livré des informations sur son parcours personnel. Nous avons donc choisi de mobiliser son parcours, qui apporte des compléments pour la compréhension des logiques de prolongation de la vie active au-delà du taux plein. Nous lui avons réservé un traitement singulier étant donné qu'elle ne fait pas partie de l'échantillon initial et que nous ne disposons d'aucune donnée quantitative la concernant (ni dans l'enquête IDR, ni dans les données administratives de la Cnav). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle est désignée différemment des enquêtés.

Véronique N. : *quand on travaille dans de bonnes conditions, que votre travail est reconnu, qu'il y a des augmentations, vous êtes tellement heureux de travailler que pourquoi s'arrêter ? Mais quand on vous lamine... (...) Le salarié était tiraillé entre le fait qu'on allait se débarrasser de lui alors qu'il n'avait pas tous ses trimestres. Alors ce n'est pas logique. Il faut que les dispositions de l'Etat correspondent à ce que les entreprises veulent parce que... il y a une incohérence totale. Donc, qui est-ce qui en fait les frais psychologiquement et moralement, parce que ça c'est très dur à vivre : d'un côté on vous dit "il faut travailler tard pour avoir une bonne retraite", et d'un autre côté les entreprises ne veulent plus de vous, font en sorte de se débarrasser de vous. Ça c'est vraiment l'horreur pour le salarié. »*

Il est alors primordial que les conditions dans l'entreprise soient réunies pour que les seniors puissent, s'ils le souhaitent, prolonger leur vie active.

Les exemples évoqués ici montrent que différentes facettes du travail, qu'il s'agisse des conditions d'exercice en fin de carrière ou des représentations associées à l'activité professionnelle (intérêt et sens attribués au travail, recherche d'utilité sociale, épanouissement par le travail), peuvent intervenir dans la décision de prolonger sa vie active au-delà du taux plein. Leur importance dans le processus décisionnel diffère selon qu'il s'agit de facteurs prioritaires ou d'éléments secondaires. La prolongation de la vie active peut également être le reflet de ce que Simone Pennec identifie comme « une conduite d'évitement » (Pennec, 2001).

#### 4. La prolongation comme stratégie d'évitement

Nous avons déjà évoqué l'influence des charges familiales dans l'arbitrage financier et la décision de prolonger sa carrière au-delà du taux plein. Pour Pennec, certains individus (généralement des femmes) retarderaient volontairement leur sortie d'activité afin de ne pas devoir consacrer le temps de la retraite à des obligations familiales (garde régulière des petits-enfants, soutien aux parents vieillissants, etc.) qui leur incomberaient au motif que les personnes désormais retraitées seraient plus disponibles. Être encore en activité, même partiellement, rendrait donc légitime le fait de ne pas être disponible pour s'occuper seul de la prise en charge de parents très âgés. Bien que ces conduites n'aient pas fait l'objet d'un questionnement spécifique lors des entretiens, on en trouve quelques traces dans le discours de certains enquêtés restés en emploi au-delà du taux plein, notamment ceux d'Éric B. et de Christine H. dont nous avons déjà évoqués les parcours précédemment.

Le départ à la retraite d'Éric B. a eu lieu quelques mois après l'hospitalisation de sa mère, premier signe alertant du déclin important de son état de santé. Or Éric est l'aîné d'une fratrie de quatre fils. Certes, les quatre frères partagent aujourd'hui la prise en charge de leur mère et lui assurent un soutien relationnel régulier<sup>30</sup> (alternance des appels et des visites au sein de la fratrie). Mais la proximité géographique d'Éric avec sa mère (la mère vit dans le Val-de-Marne, Éric habite à Paris, deux frères résident en banlieue ouest et un en province), son statut d'aîné et sa prétendue plus grande disponibilité du fait de la retraite (par opposition aux autres frères toujours en activité) l'ont encouragé à conserver une activité partielle en cumul emploi-retraite afin de se rendre moins disponible et de ne pas avoir à soutenir ni à subvenir seul aux éventuels besoins de sa mère dépendante. Il s'est d'ailleurs longuement exprimé sur les difficultés liées à la fragilité ou à l'entrée dans la dépendance de sa mère. Celle-ci, qui a vu sa propre mère mourir dans une maison de retraite, exclut tout placement en institution. Elle se maintient donc à domicile, malgré des problèmes de marche et une santé déclinante. Conscients de ses souhaits, ses enfants ont fait aménager le rez-de-chaussée de la maison afin de permettre à leur mère de rester à domicile sans monter à l'étage supérieur ; malgré ces transformations, leur mère « s'obstine », pour reprendre le terme employé par Éric, à passer chaque nuit dans sa chambre située à l'étage, au grand dam de ses fils qui redoutent chaque jour la chute qui pourrait lui être fatale.

---

<sup>30</sup> Aucun d'entre eux ne participe financièrement à cette prise en charge, les moyens dont dispose leur mère étant suffisants.

Éric B. : « *Ma mère est très très âgée, elle n'en a pas pour longtemps, il faut être clair. (...) Elle est très très très âgée et ça, ça pose des problèmes. La fin de vie pour ma mère ça peut durer 3 mois comme ça peut durer 5 ans, là comment c'est parti. (...) Il a fallu aussi s'organiser avec mes frères. Bon, tout va bien, on a beaucoup de chance, on est plusieurs, elle peut être maintenue chez elle, mais enfin... (...) À tout instant, elle peut tomber dans l'escalier, ce qui est déjà arrivé. Elle a été hospitalisée pour ça. (...) Elle va bien, mais elle marche très très difficilement. Et quand elle tombe, elle ne peut pas se relever. Donc on est à la merci à tout moment de ça. (...) Elle est aussi bien qu'on peut l'être à cet âge-là, c'est-à-dire quand même pas complètement autonome, c'est le moins qu'on puisse dire. Et puis, elle a sa tête mais elle a perdu la mémoire immédiate, enfin des choses qui sont très très, extrêmement fréquentes à cet âge-là. Bon et ça va, mais bon... C'est quand même un souci.* » (Éric B., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans avec 4 trimestres de surcote puis en situation de cumul l'année suivante)

Si le départ à la retraite d'Éric B n'est pas directement lié à la dégradation de l'état de santé de sa mère, la situation de cette dernière a contribué à le convaincre de se maintenir au moins partiellement en activité. Son parcours rappelle la situation complexe dans laquelle sont plongés nombre de *baby-boomers* qui doivent faire face à leur propre retraite tout en participant (financièrement ou non) à la prise en charge de la vieillesse de l'un ou plusieurs parents (Bonvalet *et al.*, 2011). Il souligne également combien le vieillissement d'un parent peut être pesant, économiquement mais aussi psychologiquement.

On peut retrouver des traces de ces stratégies d'évitement dans le parcours de Christine H., sans enfant, sans conjoint et propriétaire de son logement principal qui a choisi de rester en emploi jusqu'à 64 ans, reculant sans cesse son départ. Le choix de Christine de prolonger sa vie active traduit un fort attachement à l'activité exercée, le travail constituant une composante essentielle de l'identité pour elle, comme nous l'avons vu précédemment. Mais ce choix reflète aussi une stratégie individuelle d'évitement face au vieillissement et à l'état de santé de sa mère dans cette décision.

Après avoir quitté le domicile familial à 15 ans, Christine vit pendant près de trente ans en rupture avec sa famille (son beau-père, mais aussi – et surtout – sa mère et sa sœur de trois ans son aînée). Ce n'est qu'au décès de son beau-père en 1989 qu'elle renoue des liens avec sa mère et bien plus tard encore, en 2001, avec sa sœur aînée. En 2002, la mère de Christine, qui résidait jusqu'alors en province, décide de quitter son logement pour se rapprocher de sa cadette, qui lui trouve une place dans une institution médicalisée située à quelques mètres de chez elle (la sœur de Christine, déjà retraitée, vivait alors dans le nord de la France, près de ses enfants). À compter de 2002, Christine se rend quotidiennement au chevet de sa mère avec laquelle elle entretient alors « *une relation très fusionnelle, malgré nos difficultés d'enfance* », s'absentant régulièrement du travail au cours des dernières années afin de passer plus de temps avec sa mère. Christine avait donc conscience de la dégradation de l'état de santé de sa mère ; elle a d'ailleurs été très présente jusqu'à son décès en 2009, d'autant que l'éloignement de la sœur aînée réduisait considérablement les possibilités de partage du soutien quotidien au sein de la fratrie. Pour autant, Christine n'a pas cessé de travailler et a continué de repousser encore et toujours son passage à la retraite bien au-delà de l'âge légal de départ à la retraite ou de l'obtention du taux plein (elle a surcoté 13 trimestres) alors qu'elle affirmait qu'elle aurait été « *prête à m'occuper d'elle complètement* ». Si la décision de Christine de rester en emploi répond à un attachement fort à l'activité exercée, l'entretien met aussi en avant des éléments confortant sa décision de prolongation tels que la volonté de ne pas voir lui incomber des responsabilités autrement inévitables qui nécessiteraient de consacrer tout son temps ou de restreindre sa retraite à la prise en charge de sa mère et d'assumer seule les dernières heures de celle-ci.

Les deux exemples mentionnés précédemment visent à illustrer la complexité qui entoure la décision de prolongation de la vie active. Dans les deux cas évoqués ici, la décision de se maintenir en emploi au-delà du taux plein répond avant tout à des enjeux hédonistes

(épanouissement personnel, attachement au travail, utilité sociale). Mais d'autres éléments secondaires, comme les charges familiales, peuvent conforter leur projet de prolongation. Avec l'allongement de la durée de la vie et les transformations de la famille, les nouveaux retraités sont confrontés au vieillissement de leurs parents ; l'aide à apporter au(x) parent(s) âgé(s) et le partage des « tâches » au sein de la fratrie peut interférer sur le moment du départ et conforter certains individus dans leur décision de rester en emploi afin de se rendre moins disponibles, et repousser ainsi un certain nombre de charges familiales (Pennec, 2001 ; Bonvalet *et al.*, 2011).

Nos analyses s'inscrivent dans la continuité des nombreux travaux antérieurs sur les conditions de départ à la retraite et la prolongation de la vie active et confirment un certain nombre de résultats déjà connus : l'état de santé est décisif sur la décision de prolonger sa vie active (les individus qui déclarent une mauvaise santé surcotent moins et moins longtemps que les individus en bonne santé) ; à l'inverse, évoluer dans un environnement de travail satisfaisant (score travail) augmente la probabilité de surcoter. La catégorie professionnelle d'appartenance est un marqueur fort du choix de surcoter : les cadres et les hauts revenus recourent davantage à la surcote (cf. tableau 1 en annexe). De plus, les personnes qui anticipent des difficultés économiques ont, elles aussi, une plus grande propension à surcoter : lorsque le revenu baisse du fait du passage à la retraite, les individus ont des difficultés à adapter leur consommation. Par ailleurs, les accédants à la propriété prolongent plus souvent leur activité, sans doute pour faire face au remboursement de leur bien. En parallèle, nombre des surcoteurs pensent devoir participer à la prise en charge d'un membre de leur entourage durant leur retraite (qu'il s'agisse d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent âgé), ce qui les incite à rester en emploi afin de maximiser le montant des ressources. Dans les cas mentionnés jusqu'à présent, le recours au cumul emploi-retraite ou à la surcote apparaissent comme une opportunité de prolonger la vie active dans des conditions de travail en fin de carrière satisfaisantes et qui permettent de se maintenir en activité. Pour autant, certains projets de prolongation sont parfois abandonnés pour d'autres raisons que des problèmes de santé. La partie suivante propose d'examiner les parcours de ces enquêtés ayant vu leur projet de prolongation contrarié.



### III. Des projets de prolongation contrariés

Lors de l'enquête par questionnaire, près de 40 % des répondants déclaraient pouvoir être potentiellement prêts à recourir à la surcote<sup>31</sup> (cf. tableau 1 en annexe). Mais l'appariement réalisé en 2018 révèle qu'à peine la moitié a finalement eu recours à la surcote ou au cumul. Si certains enquêtés ont évoqué la possibilité de revenir en emploi *via* le cumul emploi-retraite, peu d'entre eux franchissent finalement le cap de la reprise d'activité une fois passés à la retraite, du fait d'obstacles administratifs (contraintes réglementaires) ou de revers professionnels (retour au marché du travail difficile).

#### 1. Des projets de cumul contrariés par les contraintes réglementaires

Dans leur enquête sur les motivations de départ à la retraite menée auprès de 3000 jeunes retraités, Samia Benallah et ses collègues indiquaient que « *la possibilité de continuer à travailler ou de reprendre un emploi après la retraite a joué dans [la] décision de départ* » des enquêtés (Benallah *et al.*, 2011 : 4). Les auteurs ne précisait toutefois pas dans quelle mesure la possibilité de recourir à un dispositif de prolongation pouvait affecter la décision de départ : s'agit-il d'influencer les individus à partir à la retraite dès l'obtention du taux plein avec l'éventualité d'une reprise d'activité ultérieure (qui sera ou non concrétisée) ou au contraire à les encourager à prolonger leur vie active sans interruption d'activité ? Notre post-enquête révèle que quelques assurés particulièrement bien informés<sup>32</sup> ont confié avoir choisi de liquider leurs droits de retraite tout en sachant qu'ils avaient la possibilité de revenir en emploi par la suite grâce au dispositif du cumul emploi-retraite : certains envisageaient de reprendre leur activité auprès du même employeur, d'autres avaient un projet de création d'entreprise qui leur permettrait de rester sur le marché du travail. Deux stratégies pour un même constat : les jeunes retraités abandonnent parfois leur projet de cumul emploi-retraite, à l'instar de Jacqueline P.

Lorsqu'elle met un terme à sa carrière de gestionnaire de restauration à 57 ans, Jacqueline P. projetait d'ouvrir un commerce international et de consacrer les premières années de sa retraite à cette entreprise. Mais les formalités administratives finirent par l'en dissuader si bien qu'elle ne reviendra pas sur le marché du travail après son départ à la retraite. L'extrait d'entretien suivant retrace ses intentions et la manière dont elle abandonna son projet.

Jacqueline P. : « *De toute façon, je quittais l'entreprise et après, si je voulais retravailler et faire quelque chose, je l'aurais fait. Mais je quittais l'entreprise quand même. (...) Au début, j'avais envie de refaire quelque chose. Alors j'ai eu plusieurs idées. Au démarrage, je voulais faire un commerce avec l'Inde parce que je connais l'Inde. Mais bon, c'est un peu loin et donc ce n'est pas évident à mettre en place. J'avais déjà été voir à la Chambre des Commerces, j'avais fait des démarches. J'avais regardé un petit peu, mais bon, il y a tellement de formalités... C'est un peu compliqué quand même. C'est vrai que les gens ont plein d'idées, mais souvent ils sont bloqués soit parce qu'il vous faut tel diplôme... Il y a trop de formalités en France pour faire quelque chose. Il y a beaucoup de blocages aussi.* » (Jacqueline P., Employée, sortie

<sup>31</sup> La variable « prolongation potentielle » est construite à partir des réponses aux questions suivantes « *Accepteriez-vous de partir en retraite un an après la date que vous envisagez si votre pension était augmentée de 0 %, 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 30 %, 40 % ?* ». La variable est codifiée de manière binaire : « 0 » en cas de réponse négative (0 %), « 1 » s'il y a au moins une réponse positive. La question initiale visait clairement le dispositif de la surcote ; le cumul emploi-retraite n'a, quant à lui, pas prêté à un questionnement spécifique.

<sup>32</sup> Le manque d'informations de certains assurés et la connaissance (même partielle) qu'ont d'autres enquêtés sur leurs droits et les dispositifs existants soulève une série de questions relatives à l'accessibilité de l'information (complexité des textes ou démarches, littératie), à l'accès aux services publics (modalités de contact, inégalités sociales) et plus largement à l'accès aux droits.

définitivement du marché du travail à 57 ans dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, en renonçant finalement à son projet de retour en emploi).

De même, Jacques B., expert en assurances, envisageait de rester en activité et de se lancer à son compte comme consultant. Mais mises à part quelques missions ponctuelles les premiers mois de la retraite, ses projets n'ont pas vraiment vu le jour. Il s'en est finalement fait une raison, non sans difficulté au départ, puis a commencé à « lâcher prise » et a fini par s'accommoder de ce nouveau rythme de vie sans travail.

Jacques B. : « *Je me suis dit : "Je vais peut-être faire du conseil". Et puis en fait, j'ai fait deux-trois trucs comme ça, mais vraiment ponctuels, de l'information pour des commerciaux... Je m'étais renseigné en plus, j'avais dit : "Est-ce que je monte carrément un truc ? Dans quel cadre il faut être ?" Et puis bon, c'est assez compliqué, c'est assez restreint. Et puis de toute façon, c'est pareil : avec le temps qui passe, il y a des choses qui deviennent obsolètes. Alors moi maintenant je ne suis pas toujours branché sur Internet pour voir qu'est-ce qui a changé dans la législation, dans la jurisprudence, etc.* » (Jacques B., Cadre expert en assurances, parti à la retraite à 61 ans avec des projets de retour en emploi dans le cadre de missions d'expertise).

Ces témoignages mettent ici en lumière l'un des effets « pervers » du cumul emploi-retraite : s'il est perçu comme un dispositif attrayant de par la liberté qu'il offre (possibilité de réintégrer le milieu professionnel après la liquidation des droits de retraite si l'envie ou le besoin se font ressentir), ce dispositif en faveur du maintien en emploi peut aussi inciter les individus à liquider leurs droits dès l'obtention du taux plein avec un projet de retour en emploi pas toujours concrétisé par la suite.

## 2. Des projets de surcote contrariés par la stratégie de gestion de l'employeur

De même, certains assurés envisageant de se maintenir en emploi auprès de leur ancien employeur *via* le dispositif de la surcote ont pu voir leur projet freiné par des contraintes extérieures. C'est le cas de Pierre R., dont le projet de surcote s'est vu contrarié par la stratégie de gestion mise en place par son employeur.

Pierre R., consultant juridique dans une compagnie d'assurances de renom, n'avait aucune envie de partir à la retraite. Lors de l'enquête initiale, il avait déclaré vouloir rester en emploi jusqu'à 65 ans. Il a toutefois été détourné de ses projets lorsque son employeur a proposé aux « anciens » de monnayer leurs sorties de carrière. S'il a d'abord décliné l'offre en restant en emploi une année supplémentaire (surcote durant 5 trimestres), Pierre a fini par accepter le plan de licenciement proposé par son entreprise afin de ne pas perdre d'éventuels avantages financiers et surtout finir de rembourser son crédit immobilier. La démarche de son employeur l'a ainsi incité à avancer sa date de départ de quatre ans. La décision d'accélérer le départ en retraite répond ici à un choix personnel réalisé suite à une évaluation purement économique des coûts et bénéfices à saisir ou non cet accord d'entreprise (logique utilitariste). Comme il le répètera à de nombreuses reprises au cours de l'entretien, Pierre serait probablement resté en activité jusqu'à 65 ans si son employeur n'avait pas souhaité se séparer de sa « main-d'œuvre vieillissante ». On voit ici comment les individus sont poussés à accepter le plan de licenciement (occasion à saisir tant que l'indemnité est intéressante ; proposition à accepter de peur que les conditions de travail ne se dégradent – marginalisation et déqualification – s'ils choisissent de se rester en emploi).

Pierre R. : « *Je ne voulais pas prendre ma retraite. Je voulais aller jusqu'à 65 ans. Et je l'ai prise à 61 ans et demi. Et pourquoi je l'ai prise ? En fait j'ai été incité par mon employeur qui a fait un accord d'entreprise pour nous faire partir un peu plus tôt en échange d'une prime assez conséquente. Et bon... J'ai hésité quand même un an et demi... Et puis après j'ai quand même décidé de le faire parce que plus on partait*

*tard, plus la prime diminuait (rires) donc j'ai choisi le moment où la prime était encore assez importante. C'est pour ça en fait. Et je ne voulais pas. Je n'étais pas fatigué, je ne voulais pas, je ne voulais pas m'arrêter quoi c'est tout. Voilà. Franchement, je n'y pensais pas. Ça ne me disait rien de m'arrêter. Je n'avais pas trop envie de m'arrêter. S'il n'y avait pas eu cet accord d'entreprise, je serais resté (...) C'était une opportunité extraordinaire. On peut le dire. C'était quand même presque deux ans de salaire. Ben c'est intéressant. Moi j'avais encore un crédit sur cette maison donc j'ai pu le solder avec cette prime-là. Grâce à cette prime. Heureusement d'ailleurs parce que je ne sais pas comment j'aurais fait avec la retraite que j'ai (rires) pour payer encore des mensualités de prêt. Heureusement. Mais enfin j'ai pensé à tout ça, évidemment ».* (Pierre R., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans, avec 5 trimestres de surcote)

À travers cet exemple, il est aisé de comprendre comment la stratégie de gestion de la main-d'œuvre âgée mise en place par l'employeur (ou l'absence de stratégie de gestion des seniors en entreprise) et les conditions de travail en fin de carrière peuvent inciter un salarié à renoncer de manière définitive à son projet de maintien en emploi. La situation conjugale et l'environnement familial peuvent eux aussi avoir un effet sur le choix de retraite et venir ralentir un projet de prolongation.

### **3. Des projets de prolongation contrariés par les charges familiales au seuil de la retraite**

L'étude sur le passage de la vie active à la retraite en France dirigée par Paul Paillat soulignait l'influence de l'environnement familial sur la manière dont est vécu le passage de l'activité à l'inactivité et le mode de vie à la retraite (Paillat, 1989). La présence d'enfants à charge, le départ de ceux-ci du domicile familial à l'heure de la retraite ou encore la présence de petits-enfants sont autant d'éléments susceptibles de marquer les jeunes retraités. Toujours selon cette étude, les expériences de la conjugalité lors du passage à la retraite diffèrent selon la stratégie adoptée : certains couples désireux de passer davantage de temps ensemble et de profiter de leur retraite à deux ont vécu ce passage comme une amélioration des conditions de vie du couple ; pour d'autres, une redéfinition des rôles – notamment des rôles de l'homme – s'est imposée : une redéfinition vis-à-vis de soi puis de l'autre (la société environnante) et des autres (le conjoint, les petits-enfants, les parents, la famille au sens large). Éric Maurin et Vincent Caradec observaient que cette crise identitaire était généralement plus difficile à négocier pour les hommes, ainsi que pour les femmes pour lesquelles le travail constituerait un moyen d'échapper à l'enfermement domestique ou l'occasion de se réaliser après le départ des enfants (Maurin, 1989 ; Caradec, 1996). Monique Legrand a confirmé par la suite que les femmes géraient généralement plus facilement le passage de l'activité à la retraite, cette étape constituant une compensation pour elles par rapport à la vie antérieure : « *le temps libéré devient un objet en soi, fantasmé souvent sans préparation antérieure. Sur ce plan, les différences avec les femmes nous semblent majeures, comme si elles disposaient plus fréquemment d'une diversité de projets, précédemment rêvés, dont la réalisation constitue une compensation ou une revanche sur les restrictions antérieures* » (Legrand, 2001 : 174). Plus récemment, l'enquête qualitative PARC (Passage à la retraite des couples, 2010) menée par Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet sur l'arbitrage au sein du couple en matière de décision de retraite, montrait que « *la fin de carrière est devenue une "affaire de couple". (...) Pour les couples plus "traditionnels" souvent plus âgés et dans lesquels la carrière de l'homme avait pris plus d'importance que celle de la femme, le désir de synchroniser les dates de cessation d'activité était moins visible* » que pour les autres couples qui ont fait en sorte que leur cessation d'activité coïncide (Ogg et al., 2013 : 112-114). La question des comportements de retraite au sein des couples a également été examinée dans l'enquête « Motivations de départ à la retraite ». Cette dernière indique que les femmes adaptent *a priori* davantage leur comportement de départ à leur conjoint que ne le font les hommes : 25 % des femmes et 12 % des hommes enquêtés en 2014 ; 30 % contre 17 % en 2017 (Barthélemy et al., 2015 ; Masson et al., 2017). Dans l'enquête IDR, seul un individu sur dix parmi les enquêtés vivant en couple

lors de la passation du questionnaire envisageait de partir à la retraite au même moment que son conjoint.

Nous avons entrevu dans les données quantitatives l'importance d'avoir encore des enfants ou des parents au domicile et donc potentiellement à charge. Cependant, les enfants ou les parents, même lorsqu'ils vivent en dehors du logement, peuvent peser sur la décision de prolonger ou non la vie active. Parmi les différents témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête, l'exemple de Nicole B. est celui qui illustre le mieux la manière dont les responsabilités familiales (enfants à charge, solidarités dans la vieillesse des parents et/ou présence des petits-enfants) peuvent influencer les plans et freiner un projet de prolongation de la vie.

Entrée dans une compagnie d'assurances comme sténodactylographe à 18 ans, Nicole a fait toute sa carrière dans la même entreprise. Après quatre années d'interruption pour s'occuper de ses deux enfants, elle reprend du service auprès du même groupe comme conseillère en assurance ; elle a 31 ans. Elle connaît alors une trajectoire stable et continue jusqu'à 55 ans. Alors qu'elle affirmait avoir la capacité de rester en activité encore quelques années (elle a longtemps songé à travailler jusqu'à 65 ans), elle déclare en 2004/2005 qu'elle prendra sa retraite à 60 ans, dès l'obtention du taux plein. Elle explique cette décision nouvelle par la naissance de ses petits-enfants et l'accroissement des charges familiales. Sa fille et sa bru rencontrent simultanément des difficultés durant la petite enfance des nouveau-nés : exposée à des problèmes de garde, la première recherche une présence régulière qui lui permettrait de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ; affaiblie par une maladie lourde, la seconde nécessite un soutien quotidien. L'arrivée de petits-enfants et les besoins des jeunes parents ont alors encouragé Nicole à faire le choix de se rendre disponible dès que possible. Mais, comme elle le résume elle-même, « *si je n'avais pas eu à gérer les petits-enfants, j'aurais continué jusqu'à 65 ans. En plus, mon mari travaillait encore alors... Je serais restée jusqu'à 65 ans si je n'avais pas eu le problème de ma fille. J'aurais pu travailler jusqu'à 65 ans.* » Ainsi, la dimension familiale peut peser fortement sur le choix de la date de départ. Sans la naissance de ses petits-enfants et les difficultés rencontrées par les jeunes parents, Nicole serait probablement restée en emploi jusqu'à 65 ans, d'autant que son conjoint était encore en activité. C'est en cela un choix à la fois normatif et relativement « contraint » par sa situation familiale. Ainsi, l'épreuve de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, qui intervient généralement dans la première partie de carrière avec la naissance des enfants, peut ressurgir de manière contraignante à l'heure de la retraite. Un réaménagement du temps de travail en fin de carrière apparaît alors comme un moyen efficace de permettre un meilleur accommodement entre ces deux sphères. Dans le cas de Nicole, il prend d'abord la forme d'un allègement lorsqu'elle opte pour une réduction du temps de travail (préretraite progressive dès 55 ans), puis d'une cessation définitive de l'activité (départ à la retraite) cinq années avant la date souhaitée réellement, au profit des responsabilités familiales. La décision de retraite de Nicole est une décision contrainte orientée par ses propres « bonnes raisons » (les « bonnes raisons » étant ici des arguments relatifs à la famille).

Si la situation des enfants et la présence de petits-enfants ont exercé une influence forte sur la fin de carrière de Nicole, la retraite peut aussi être orientée vers les aînés (prise en charge parents ou beaux-parents âgés). La question des relations intergénérationnelles durant la retraite ne se limite donc pas aux descendants, comme en témoigne Nicole dans l'extrait ci-dessous.

*Nicole B. « Nous on est une tranche d'âge où on est confronté à la vieillesse de nos parents et aussi aux problèmes de nos enfants et petits-enfants. (...) Maintenant, la vieillesse de mes beaux-parents va nous occuper, on sait qu'il faudra dégager du temps pour ça. » (Nicole B., Employée, partie en préretraite progressive à 60 ans).*

Le témoignage de Nicole atteste du maintien des liens au sein du réseau familial au moment de la retraite (et de la vieillesse) et de l'importance d'une forte solidarité intergénérationnelle. Il rappelle aussi l'implication encore massive des femmes dans les questions relatives au *care*,

qu'il s'agisse d'un soutien aux descendants (enfants, garde des petits-enfants) ou d'une aide durant la vieillesse des aînés (Bonvalet et Lelièvre, 2005 ; Martin, 2010). Ce parcours illustre parfaitement ce que de nombreux travaux ont démontré sur l'évolution de la famille et les rôles des individus dans ces structures familiales nouvelles, à travers notamment la question des relations intergénérationnelles et de la prise en charge de parents âgés au moment de sa propre retraite. Enfin, il confirme l'influence que peuvent avoir l'environnement familial et les sociabilités au sein de la famille sur le choix de retraite, les charges familiales pouvant freiner les projets de prolongation.

Les parcours de vie exposés ici témoignent de la complexité de l'influence exercée par l'environnement familial sur la décision retenue : alors qu'il encourage certains individus à se maintenir plus longtemps en emploi afin d'échapper aux obligations familiales (stratégies d'évitement), il peut à l'inverse en inciter d'autres à passer rapidement à la retraite afin de se rendre plus disponibles (pour les descendants, le conjoint ou les parents âgés).

Ces récits de vie ont également mis en évidence les obstacles auxquels peuvent être confrontés certains enquêtés désireux de rester en emploi, qu'il s'agisse de contraintes réglementaires, de stratégie de gestion des salariés seniors en entreprise ou encore de charges familiales au seuil de la retraite. Les trajectoires évoquées ici visaient à montrer comment ces contraintes de nature diverse peuvent freiner voire anéantir un projet de prolongation au-delà du taux plein. D'autres assurés, à l'inverse, se trouvent en situation de surcote sans le savoir. La partie suivante propose d'examiner ces cas de « prolongation ignorée ».



## IV. Une prolongation ignorée : l'information au cœur du processus

Le niveau d'information sur les divers dispositifs en vigueur mais également sur le dossier individuel peut influencer sur la date retenue pour partir à la retraite<sup>33</sup>.

Si le droit à l'information retraite a commencé à se mettre en place dès 2003 conformément à la loi du 21 août 2003, il s'est réellement déployé en 2007 (après l'enquête IDR) avec l'envoi systématique et coordonné entre régimes d'un relevé individuel de situation (document sur lequel figure le nombre de trimestres cotisés) tous les 5 ans à partir de 35 ans, ainsi qu'une estimation indicative globale (document comportant une estimation de la future retraite) tous les 5 ans à partir de 55 ans. Toutes les générations interrogées dans l'enquête IDR n'ont donc pu être concernées par l'envoi généralisé d'une information personnalisée : en effet, les enquêtés nés entre 1945 et 1948 ont eu 55 ans entre 2000 et 2003 ; ils n'ont donc pu bénéficier systématiquement de ces informations à 55 ans. Ils ont toutefois pu obtenir un relevé de carrière ou une estimation personnalisée sur demande. Ainsi, 68 % en moyenne des hommes et femmes enquêtés avaient déclaré avoir reçu leur relevé de carrière, mais ils ne sont que 56 % à admettre connaître le nombre de trimestres cotisés. Cela indique soit que la lecture de ce document n'est pas claire, soit que ces seniors actifs ne se sont pas approprié l'information, la jugeant peu utile à ce moment-là ou ne se préoccupant pas encore de leur retraite et de ces aspects administratifs. À quelques années de leur départ, les enquêtés de 2004-2005 se sentent par ailleurs relativement mal informés sur leurs droits en matière de retraite (60 % déclarent ne pas être bien informés et ce quelle que soit leur situation vis-à-vis de la prolongation de la vie active)<sup>34</sup> (tableau 1 en annexe).

Pour autant, le niveau d'information des enquêtés en 2005 ne semble pas être prédominant dans le choix de prolonger la vie active. En effet, même toutes choses égales par ailleurs, le sentiment d'être bien ou mal informé sur les divers dispositifs en vigueur mais également sur le dossier individuel ne semble pas jouer sur la décision retenue (cf. tableaux 2 et 3 en annexe). Et pour cause, le recours aux dispositifs de prolongation de la vie active peut traduire une certaine méconnaissance des paramètres du système de retraite : certains individus surcotent sans même le savoir. Les entretiens qualitatifs apportent un éclairage sur ce point.

Bien que Louisa, dont nous avons déjà évoqué le parcours dans la partie II.1, affirme avoir prolongé sa carrière de « trois mois » après le taux plein afin de bénéficier d'une majoration définitive de sa pension, elle comptabilise en réalité 4 trimestres de surcote d'après les données de la Cnav. Nous pouvons supposer qu'elle n'accorde pas une grande importance à ces aspects car elle perçoit une pension suffisante. Cependant, cet écart entre la durée de surcote annoncée (un trimestre) et la durée observée dans les données administratives (quatre trimestres) interroge quant au degré d'information et de compréhension des retraités sur leurs droits de retraite en général. Les exemples d'information approximative ou d'erreur d'interprétation sont nombreux et variés. De la même manière, bien qu'il ait surcoté plus d'une

<sup>33</sup> En réponse à la question « Personnellement, concernant vos droits en matière de retraites, vous sentez-vous : très bien informé, plutôt bien informé, plutôt mal informé, très mal informé. »

<sup>34</sup> Cette valeur concorde avec les résultats du Baromètre « Générations 50 ans et + » réalisé en 2011 pour le Ministère des Affaires sociales et de la Santé : 61% des seniors actifs avaient le sentiment de ne pas être suffisamment informés et accompagnés pour leur passage à la retraite (Humanis/Harris Interactive, 2011). Depuis la mise en place et la généralisation du droit à l'information, la satisfaction par rapport au niveau d'information a progressé, sans être parfaite. Ainsi, quand on questionne de nouveaux retraités dans l'enquête motivations de départ à la retraite 2021 sur le niveau d'information dont ils ont bénéficié concernant leurs droits à la retraite, 76 % se disent satisfaits (27 % estiment avoir été très bien informés et 49 % plutôt bien informés). Ces proportions sont stables par rapport à 2017 (Arnaud *et al.*, 2021).

année, Pierre n'évoque pas le dispositif de la surcote lors de l'entretien ; il ne mentionne d'ailleurs pas avoir eu recours à ce dispositif malgré les questionnements de l'enquêteur et semble ignorer qu'il bénéficie de ce dispositif. Lorsqu'il aborde son cas personnel et l'arbitrage financier qui fut le sien, il insiste sur la prime de licenciement et aucunement sur la majoration de la pension. La seule mention dont il fait part vise à préciser que cette majoration lui semble insignifiante et n'aurait pas été décisive dans sa décision de retraite. Si le montant de la pension joue un rôle déterminant dans la décision de départ en retraite, les gains liés à la surcote lui paraissent relativement faibles, ainsi que le soulignait le graphique 3.

Pierre R. : « *Je ne me serais pas battu pour dix euros. Non, ce qui peut être incitatif c'est une retraite complémentaire. Ou des sur-retraites même, on a même eu des accords de sur-retraite dans la boîte, qui est une très bonne boîte. Et ça, ça peut motiver. Mais la petite somme... Et encore, il faut avoir toutes ses années. Et puis on arrive à... De toute façon c'est 50 % du plafond, finalement ce n'est pas grand-chose pour des gens qui ont une longue carrière.* » (Pierre R., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans, avec 5 trimestres de surcote)

Ces divers exemples interpellent quant au degré d'information et de compréhension des retraités sur leurs droits de retraite en général puisque ces retraités sont censés avoir déjà échangé avec l'administration avant la liquidation de leurs droits<sup>35</sup>. Cela interroge aussi sur le niveau d'information des assurés encore en emploi (les futurs retraités de manière générale), et plus spécifiquement encore sur le degré d'information des assurés recourant aux dispositifs de prolongation (qui n'ont pas forcément eu de contacts directs avec les caisses de retraite s'ils entrent dans le dispositif de la surcote, contrairement aux cumulants qui ont dû communiquer avec les régimes pour liquider des droits de retraite).

Par ailleurs, certains enquêtés, peu ou mal informés lors de l'enquête par questionnaire en 2004/2005, ont réajusté leur date de départ au fur et à mesure de l'information délivrée. Le niveau d'information sur les droits personnels (notamment le nombre de trimestres validés) constitue, avec le montant de la pension et l'état de santé, l'un des principaux éléments susceptibles de confirmer ou, à l'inverse, de modifier la date de retraite initialement prévue (en avançant la date de retraite lorsque la durée validée était sous-estimée ou en retardant le départ dans le cas contraire). En effet, « *les personnes qui ont fortement sous-estimé le nombre de trimestres validés lors de l'enquête sont plus nombreuses à avoir liquidé leur retraite plus tôt que prévu. (...) [Toutes choses égales par ailleurs,] surestimer son nombre de trimestres ne conduit pas à reculer son départ. Il semble donc plus facile pour les assurés ayant sous-estimé leur durée de carrière d'anticiper leur départ en retraite, que de reculer ce départ pour ceux qui surestimaient leur durée de carrière* » (Barrallon et al., 2010). La méconnaissance du système est donc parfois à l'origine des écarts entre le projet de retraite et le départ effectué. C'est le cas par exemple de Colette P. À 57 ans, cette gérante d'hôtel qui totalisait 148 trimestres cotisés s'estimait plutôt mal informée : elle ne savait pas si elle avait reçu son relevé de carrière et ne connaissait pas le nombre exact de trimestres cotisés à la date de l'enquête par questionnaire. Elle pensait, du fait de son parcours et de cinq années d'inactivité consacrées à l'éducation de ses enfants, ne pouvoir liquider ses droits de retraite qu'à 65 ans. Lorsqu'elle songe pour la première fois à son départ à la retraite et qu'elle entame les démarches (après l'enquête par questionnaire), elle obtient une information personnalisée. Ses projets se précisent à mesure que l'information devient plus claire. Colette avance alors son départ et liquide finalement ses droits de retraite à 61 ans (avec 2 trimestres de surcote), soit quatre ans avant la date initialement envisagée (celle déclarée dans le questionnaire).

---

<sup>35</sup> La dernière vague de l'enquête « Motivations de départ » confirme que certains dispositifs restent mal connus des assurés : seules 45 % et 39 % des personnes interrogées, récemment retraitées, déclarent savoir à quoi correspondent respectivement la décote et la surcote ; 50 % des enquêtés déclarent connaître le cumul emploi-retraite et 32 % connaissent la retraite progressive. Si la connaissance de ces dispositifs est globalement en hausse depuis quelques années (+ 11 points entre 2014 et 2021 pour la décote et la surcote), le niveau de connaissance varie selon les régimes (Arnaud et al., 2021).

Il s'agit donc ici d'un choix délibéré de réviser le projet initial en fonction des droits acquis, d'un choix personnel de partir à la retraite dès l'obtention d'une pension complète mais d'un choix sans avoir pleinement conscience d'avoir surcoté. L'accélération des réformes semble d'ailleurs conduire les salariés à intégrer rapidement les conséquences sur leur propre situation pour ajuster leurs projets (Renaut *et al.*, 2016).

Même si les assurés ne semblent pas connaître les dispositifs en amont de la retraite, les futurs surcoteurs ou cumulants ont une propension plus forte à se projeter dans une possible prolongation de la vie active (variable « prolongation potentielle »). Ainsi, ces personnes envisageaient-elles déjà majoritairement, au moment de l'interrogation, de prolonger leur activité (58 % / 50 % contre 33 % pour celles qui ne prolongent pas - cf. tableau 1 en annexes). Cette disposition à prolonger sa vie active quelle que soit la contrepartie ressort très clairement dans les estimations toutes choses égales par ailleurs (tableaux 2 et 3 en annexe).

Enfin, le dispositif de la surcote peut sembler invisible pour un assuré peu ou pas informé sur ses droits de retraite : aucun élément particulier ne vient indiquer en amont à l'assuré qu'il entre dans le dispositif de surcote ; la majoration de la pension sera appliquée lors du calcul de la pension, l'assuré n'ayant aucune démarche particulière à effectuer auprès de sa caisse de retraite ou de son employeur. Un assuré peut donc être en situation de prolongation *via* la surcote sans même s'en apercevoir : certaines personnes peuvent avoir prolongé leur carrière au-delà du taux plein sans s'être rapprochées de leur caisse de retraite ; il est également envisageable que des surcoteurs aient disposé de différentes simulations de leur future pension de retraite (y compris une simulation en cas de surcote) sans que le terme « surcote » n'ait été employé (« simulation si vous partez à telles dates... »)<sup>36</sup> et/ou intégré par le futur retraité. La situation est différente dans le cadre du cumul emploi-retraite, qui nécessite des démarches spécifiques (une liquidation des droits de retraite et le recours au dispositif de reprise/poursuite d'emploi) de la part du travailleur et donc une forme de « rupture » (par opposition à la continuité dans laquelle s'inscrit la surcote). Nous pouvons donc supposer qu'une part des surcoteurs – notamment ceux qui ne surcotent qu'une courte durée<sup>37</sup> – ignoraient au moment des faits qu'ils étaient de futurs bénéficiaires de ce dispositif.

Dans l'extrait suivant, Éric B. s'interroge sur la question du choix et cette dissonance entre le réel et le vécu, qu'il relie à la question de la (mé)connaissance des droits personnels et de la structure organisationnelle dans son ensemble (compréhension du système administratif français, de ses rouages et de ses composantes) :

*Éric B. : « À partir du moment où j'ai compris que c'était moi qui décidais de la date où j'arrêtais et que je devais les en avertir tant de temps avant, et bien ça s'est très bien passé. Mais ça c'est quelque chose aussi qui n'est pas très clair pour les gens, je veux dire les gens ne comprennent pas très bien c'est à eux de faire les démarches. Ça c'est, je pense qu'il y a une éducation à faire dans ce sens-là. C'est à chacun de faire les démarches. Mais c'est vrai que maintenant que, comme je vous disais, que j'agis presque en "consultant" entre guillemets pour certaines personnes, c'est vrai que l'ignorance des gens est complètement invraisemblable ! (...) Le degré d'ignorance, même je dirais de gens qui ont fait des études et qui sont cadres, est invraisemblable (rires) au niveau du droit du travail. Bon, mon degré de connaissance est un peu plus grand parce qu'il se trouve que j'ai été obligé de l'enseigner alors évidemment (rires)... Mais, je ne sais pas, je veux dire, mes amis me posent des questions mais complètement aberrantes. (...) Je vous assure qu'il y a une*

<sup>36</sup> Cela semble être le cas dans les estimations indicatives globales délivrées aux futurs retraités.

<https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-2030.pdf>

<sup>37</sup> L'idée de profiter de la vie apparaît aussi être un argument complémentaire dans les prolongations de courte durée. Plusieurs enquêtés rencontrés ont insisté sur leur souhait de profiter de leur retraite et de l'influence que cet élément avait pu avoir sur leur date de départ : il s'agit, pour eux, de partir en retraite tant que l'état de santé n'est pas dégradé, avant qu'il ne soit trop tard.

*méconnaissance de la base du système français qui est incroyable. Alors que c'est évident que les gens y sont extrêmement attachés, mais ils n'ont pas compris comment ça fonctionne. » (Éric B., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans avec 4 trimestres de surcote puis en situation de cumul l'année suivante)*

Cette dissonance entre le réel et le vécu montre que le paradigme de choix, qui est central dans les débats sur les réformes des retraites, est finalement questionnable. La législation définit le champ des possibles de chaque individu en fonction de l'année de naissance (âge légal de départ à la retraite, durée de cotisation minimale exigée pour l'obtention du taux plein, nombre de trimestres maximum retenus dans le calcul de la pension) et de données liées au parcours individuel (date de naissance, date d'entrée sur le marché du travail, éléments de carrière, durée de cotisation acquise...). Dans un tel système où le poids de la législation est très fort et où le marché du travail est contraint, l'idée d'un choix délibéré et libéré de toute contrainte, pensé et réfléchi en toute connaissance de cause (en tenant compte d'éléments sur lesquels les individus n'ont pas toujours l'information nécessaire) est illusoire dans nombre de cas de figure.

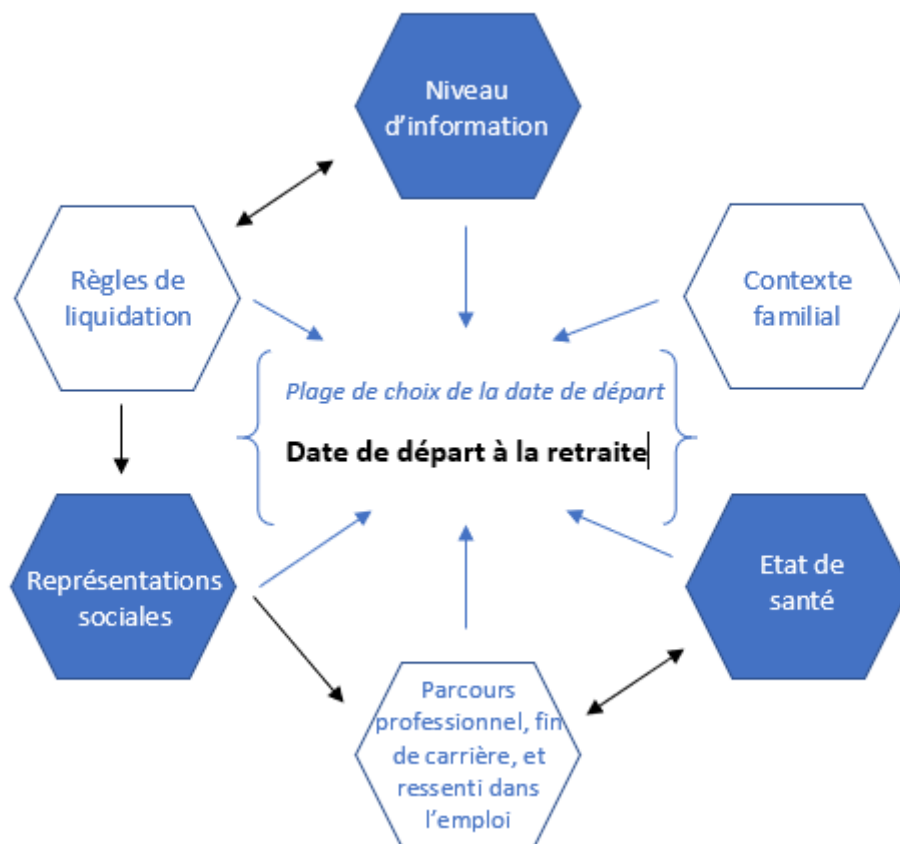
## Conclusion

En confrontant les analyses statistiques de l'enquête IDR et celles portant sur les entretiens sociologiques (approche mixte), notre étude permet de mieux comprendre quels sont les déterminants qui influencent le choix de prolonger sa vie active au-delà du taux plein. Les résultats obtenus en confrontant les intentions à des pratiques effectives quelques années plus tard fournissent un matériau riche et précieux pour étudier la manière dont les choix s'élaborent et s'ajustent au contexte environnant à mesure que la date de retraite approche. Choisir de prolonger sa carrière au-delà du taux plein est une « décision complexe », qui fait intervenir de nombreux facteurs différents. Parmi ces facteurs, certains occupent une place déterminante dans la décision de rester en emploi : c'est le cas de l'état de santé, du sentiment d'épanouissement professionnel ou encore de la situation antérieure à l'égard de l'activité ; d'autres relèvent d'arbitrages personnels ou économiques (charges familiales, logement). Les différents parcours étudiés indiquent que ces facteurs prioritaires et secondaires peuvent être complémentaires, s'articuler entre eux, s'imbriquer. De plus, certains facteurs ont des effets complexes : un état de santé dégradé peut tantôt freiner un projet de poursuite d'activité tantôt encourager au maintien en emploi. Il en est de même des charges familiales, qui peuvent conforter un désir de prolongation pour les assurés s'inscrivant dans une logique de sécurisation ou d'évitement, et freiner les projets pour d'autres.

Les données collectées auprès des enquêtés lors de la post-enquête qualitative soulignent que le processus décisionnel consiste très souvent à définir d'abord le moment de la liquidation des droits (et de la fin de l'exercice de la profession lorsque la cessation d'activité n'a pas déjà eu lieu). Le choix est alors « limité » par l'état de santé, les règles législatives (qui changent souvent, ce qui peut en partie expliquer que les individus ne soient pas toujours bien informés) et la situation à l'égard de l'emploi en fin de carrière, qui dressent les contours du champ d'action. Mais les individus disposent d'une certaine marge de liberté dans leur choix de retraite puisqu'ils ajustent ensuite éventuellement la date et les conditions de départ (recours à un dispositif de prolongation ou non) en tenant compte d'autres critères relevant davantage d'arbitrages personnels ou économiques (schéma 2). La date et la modalité de départ sont alors déterminées en fonction des « bonnes raisons » propres à chacun de partir à tel moment plutôt qu'à un autre. Dans le cas de la prolongation, la situation financière, la situation du conjoint, les charges familiales, les conditions de travail en fin de carrière plus ou moins favorables, les représentations sociales ou encore des souhaits personnels (profiter de sa retraite) pour ne citer que ces exemples peuvent jouer un rôle important. Le choix des individus de prolonger leur vie active au-delà du taux plein résulte donc du bilan des ressources économiques, familiales, culturelles, sociale dont ils disposent. Enfin, certains entretiens indiquent également que la conjonction d'événements extérieurs, *a priori* distincts de la retraite mais qui bouleversent néanmoins le quotidien comme le décès ou la vieillesse d'un proche ou parent (susitant alors chez l'individu des projections quant à son propre âge et à son propre vieillissement) ou encore un événement éveillant des interrogations sur la place des plus âgés et les représentations de la vieillesse dans la société actuelle, peut influencer sur la décision de départ.



## Schéma 2 – Processus décisionnel du départ à la retraite



*Aouici, 2015*

Depuis 2000, les taux d'activité des 55-59 ans et des 60-64 ans se sont accrus en France. Néanmoins, la France enregistre des taux d'activité inférieurs aux voisins européens : en 2017, le taux d'activité des 55-64 ans en France était inférieur de 5,7 points à celui de l'Union européenne à 28 pays et si pour les 55-59 ans, le taux d'activité était plus élevé en France de 2,1 points, il demeurerait inférieur de près de 14 points pour les 60-64 ans (Dares, 2019). Cette situation s'explique notamment par le chômage et la place accordée aux salariés les plus âgés sur le marché de l'emploi, principaux freins à la prolongation de la vie active. Le maintien ou retour en emploi après 55 ans reste en effet difficile du fait de la crise économique de 2008 pour les générations étudiées. Mais le traitement que réservent les entreprises aux salariés âgés témoignent aussi d'une réalité peu favorable à l'emploi des plus de 55 ans (stigmatisation à leur égard en milieu professionnel, discrimination voire exclusion). Agir en faveur du maintien ou du retour en emploi des plus de 55 ans nécessite donc de rompre avec cette attitude en revalorisant le travail des salariés âgés et en permettant le développement de compétences professionnelles en seconde partie de carrière. Il s'agit également – et peut-être surtout – de changer le regard porté sur le travailleur âgé dans la société comme dans l'entreprise et de réfléchir à la mise en place d'une nouvelle gestion des âges sur le marché du travail : transformer la gestion des carrières, et notamment des fins de carrière, en favorisant la formation, l'actualisation des compétences et la transmission des savoirs tout au long du parcours professionnel ; agir sur les représentations culturelles liées au travail (reconsidérer la perception des âges en entreprise, reconnaître l'efficacité et le potentiel des travailleurs quel que soit l'âge, valoriser le travail et l'expérience, améliorer les conditions de travail afin de permettre l'épanouissement personnel) ; permettre le retour en emploi pour les travailleurs

sortis du marché du travail et convaincre les entreprises de l'intérêt qu'elles peuvent avoir à garder cette main-d'œuvre plus âgée (qualification, reconnaissance et valorisation de l'expérience, transmission des savoir-faire...). L'allongement de la durée de cotisation ne pourra donc résoudre la question de l'emploi après 55 ans qu'à condition qu'elle s'accompagne d'une transformation de l'organisation du travail et de l'instauration d'une nouvelle réflexion sur la gestion des carrières et les fins de carrière afin de promouvoir l'exercice du droit au travail des salariés âgés, prendre en compte le vieillissement dans l'organisation du travail et l'adaptation des travailleurs, encourager les transitions progressives.

# Annexes

## Annexe 1 : Les dispositifs de prolongation

### La surcote

La surcote, apparue à la suite de la réforme de 2003, est une majoration de la pension attribuée à l'assuré qui continue de travailler après l'âge légal et qui totalise déjà la durée d'assurance exigée pour le taux plein. La majoration est appliquée de manière définitive pour tout trimestre supplémentaire à la durée minimale cotisée après l'âge légal. Chaque trimestre accompli entre le 01/01/2004 et le 31/12/2008 ouvrait droit à une majoration de 0,75 % par trimestre la première année de surcote, de 1 % pour chaque trimestre travaillé au-delà du quatrième et de 1,25 % pour chaque trimestre de surcote accompli après le 65<sup>e</sup> anniversaire de l'assuré. Chaque trimestre surcoté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 ouvre droit à une majoration de 1,25% par trimestre supplémentaire.

### Le cumul emploi-retraite

La législation sur le cumul emploi-retraite a connu de nombreuses transformations au cours des années 2000 (Dardier, 2018). Toujours dans cette optique de favoriser le maintien en emploi, l'obligation de rupture définitive avec l'employeur a par exemple été levée par la loi de 2003, offrant ainsi à tout assuré la possibilité de reprendre une activité professionnelle dès le lendemain de la liquidation de ses droits de retraite en cas d'embauche auprès d'un nouvel employeur ou six mois après si le retraité reprend une activité auprès de son dernier employeur<sup>38</sup>. D'autres modifications survenues par la suite (comme la limite de cumul à 1,6 SMIC au lieu de 1 SMIC en 2007 par exemple, ou encore la libéralisation du cumul en 2009 qui permet lève la contrainte de limite de revenus et de délai chez l'employeur sous réserve de respecter certaines conditions) ont également pu affecter les enquêtés rencontrés et les influencer dans leurs décisions de retraite.

### La retraite progressive

Mise en place en 1988, la retraite progressive permet aux assurés qui le souhaitent, âgés de 60 ans ou plus, de percevoir une fraction de leur pension du régime général tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel. Réformé en 2014 (loi du 20 janvier 2014 et décret du 16 décembre 2014) afin d'en assouplir les conditions d'accès, ce dispositif reste peu utilisé<sup>39</sup>. Nous l'avons donc exclu de notre étude car seules 3 personnes de l'échantillon y ont eu recours et aucune personne enquêtée lors de la post-enquête.

---

<sup>38</sup> La loi du 21 décembre 2006 autorise les salariés du régime général à percevoir une retraite tout en exerçant une activité de tutorat, et ce sans avoir à attendre les six mois de rupture exigés par la législation relative au cumul emploi-retraite. Ce dispositif est soumis à certaines conditions (liquidation des droits de retraite obligatoire, tutorat exercé à titre exclusif et dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, conditions de ressources...). Afin de séduire les salariés plus modestes, la somme cumulée (toujours soumise à un plafond) peut, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, aller jusqu'à 1,6 fois le Smic. Toutefois, le délai de latence s'appliquait toujours aux membres des générations 1945/1948 ayant eu recours au cumul avant 2009.

<sup>39</sup> Les retraites progressives ne représentaient que 1,6 % de l'ensemble des attributions de droit direct au cours de l'année 2018 (Cnav, 2019).

## Annexe 2 : Statistiques et estimations

Tableau 1 : Statistiques descriptives de l'échantillon

Variables	Total	Pas de prolongation	Surcoteur	Cumulant
<b>Homme</b>	59,7	60,2	59,4	55,1
<b>Génération</b>				
1945	12,6	10,7	18,2	15,9
1946	24,7	25,5	27,8	17,6
1947	13,6	12,8	18,2	14,8
1948	15,9	17,2	13,9	13,6
1949	16,7	16,6	12,3	19,3
1950	16,5	17,2	9,6	18,8
<b>Situation conjugale</b>				
couple	78,2	80,0	72,2	75,6
sans conjoint	21,8	20,0	27,8	24,4
<b>Situation ménage</b>				
ménage avec enfants ou parents	35,6	32,5	43,3	41,5
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>				
ouvrier	26,6	29,6	15,0	24,4
employé	22,6	23,3	18,7	24,4
profession intermédiaire	23,3	25,8	15,5	20,5
artisan	0,9	0,6	2,1	0,6
cadre	26,6	20,7	48,7	30,1
<b>Carrière</b>				
Age de premier report	17,5	17,4	18,1	17,5
<i>Nombre de trimestres avant 55 ans</i>				
chômage	4,4	3,7	5,3	7,2
maladie	2,2	2,2	1,6	2,5
invalidité	0,2	0,2	0,1	0,2
<i>Nombre de trimestres après 55 ans</i>				
chômage	2,2	2,6	0,6	2,0
maladie	1,1	1,2	0,7	0,7
invalidité	0,6	0,8	0,1	0,5
<b>Score Bien-être (moyenne)</b>				
Score (bon) travail	5,7	5,5	7,0	5,6
Score (mauvaise) santé	1,8	2,1	1,0	1,6
<b>Logement</b>				
Propriétaire en cours d'accession	21,8	20,3	27,8	23,3
Propriétaire	54,2	56,6	46,5	48,9
Location ou autre	24,0	23,2	25,7	27,8
<b>Situation économique</b>				
Difficulté économique à la retraite	41,8	40,9	41,7	47,7
Salaire déplafonné en 2004 (en milliers)	29,9	27,5	40,2	28,2
<b>Modalité de départ</b>				
Partir en même temps que son conjoint	7,8	7,9	8,6	5,1
<b>Information</b>				
Sentiment d'être informé	39,3	39,6	41,7	39,2
<b>Prolongation potentielle d'un an si majoration ≥ 5%</b>				
Effectif	970	656	187	176

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite - Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav.  
Champ : 970 répondants retraités.

**Tableau 2 : Résultats de la régression logistique modélisant la probabilité de surcoter**

Variables	Coefficient	Odd-ratio	Ecart type	Significativité
Homme	-0,164	0,85	0,235	ns
<b>Situation conjugale</b>				
couple	-0,362	0,70	0,230	ns
sans conjoint	<i>référence</i>			
<b>Situation ménage</b>				
ménage avec enfants ou parents	0,505	1,66	0,203	**
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>				
ouvrier	-1,142	0,32	0,338	***
employé	-0,752	0,47	0,299	**
profession intermédiaire	-1,039	0,35	0,276	***
artisan	0,648	1,91	0,927	ns
cadre	<i>référence</i>			
<b>Carrière</b>				
Age de premier report	-0,013	0,99	0,035	ns
<i>Nombre de trimestres avant 55 ans</i>				
chômage	0,035	1,04	0,009	***
maladie	-0,009	0,99	0,036	ns
invalidité	0,167	1,18	0,075	**
<i>Nombre de trimestres après 55 ans</i>				
chômage	-0,161	0,852	0,041	***
maladie	-0,037	0,963	0,047	ns
invalidité	-0,440	0,644	0,186	**
<b>Logement</b>				
Propriétaire en cours d'accession	0,438	1,549	0,236	*
Propriétaire	<i>référence</i>			
Location ou autre	0,244	1,277	0,240	ns
<b>Score Bien-être</b>				
Score (bon) travail	0,043	1,044	0,022	**
Score (mauvaise) santé	-0,042	0,959	0,028	ns
<b>Situation économique</b>				
Difficulté économique à la retraite	0,436	1,547	0,210	**
Salaire annuel déplafonné en 2004 (en milliers)	0,011	1,011	0,005	**
<b>Information</b>				
Sentiment d'être informé	0,059	1,061	0,202	ns
<b>Prolongation potentielle d'un an si majoration ≥ 5%</b>				
	1,031	2,803	0,194	***
Constante	-3,110	0,045	0,841	***
<b>Effet fixe génération</b>				
Nombre d'observations : 970				
R <sup>2</sup> : 0,21				

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite - Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav. Champ : 970 répondants retraités.

Note de lecture : \*\*\* : significativité à 1 % ; \*\* : significativité à 5 % ; \* : significativité à 10 %.



**Tableau 3 : Résultats de la régression logistique modélisant la probabilité de cumuler emploi et retraite**

Variables	Coefficient	Odd-ratio	Ecart type	Significativité
Homme	-0,197	0,82	0,217	ns
<b>Situation conjugale</b>				
couple	-0,045	0,96	0,22	ns
sans conjoint	référence			
<b>Situation ménage</b>				
ménage avec enfants ou parents	0,318	1,37	0,185	*
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>				
ouvrier	-0,692	0,50	0,314	**
employé	-0,492	0,61	0,304	**
profession intermédiaire	-0,473	0,62	0,281	*
artisan	-0,374	0,69	1,247	ns
cadre	référence			
<b>Carrière</b>				
Age de premier report	-0,014	0,99	0,037	ns
<i>Nombre de trimestres avant 55 ans</i>				
chômage	0,030	1,03	0,008	***
maladie	0,048	1,05	0,027	*
invalidité	0,013	1,01	0,050	ns
<i>Nombre de trimestres après 55 ans</i>				
chômage	-0,037	0,963	0,018	**
maladie	-0,108	0,898	0,048	**
invalidité	-0,049	0,952	0,062	ns
<b>Logement</b>				
Propriétaire en cours d'accession	0,036	1,037	0,235	ns
Propriétaire	référence			
Location ou autre	0,073	1,076	0,224	ns
<b>Score Bien-être</b>				
Score (bon) travail	-0,008	0,992	0,019	ns
Score (mauvaise) santé	-0,029	0,971	0,026	ns
<b>Situation économique</b>				
Difficulté économique à la retraite	0,294	1,342	0,195	ns
Salaire annuel déplafonné en 2004 (en milliers)	-0,009	0,992	0,007	ns
<b>Information</b>				
Sentiment d'être informé	0,200	1,221	0,191	ns
<b>Prolongation potentielle d'un an si majoration ≥ 5%</b>	0,524	1,688	0,180	***
Constante	-0,841	0,431	0,766	ns
<b>Effet fixe Génération</b>				
Nombre d'observations : 970				
R <sup>2</sup> : 0,06				

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite - Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee et données Cnav. Champ : 970 répondants retraités.

Note de lecture : \*\*\* : significativité à 1 % ; \*\* : significativité à 5 % ; \* : significativité à 10 %.

## Références bibliographiques

- AFSA Cédric, « L'estimation d'un coût implicite de la pénibilité du travail chez les travailleurs âgés », Document de travail, Direction des études et synthèses économiques, Insee, 2006
- ALBERT Christophe, GRAVE Nathanaël, OLIVEAU Jean-Baptiste, « Surcote : les raisons d'un échec relatif », *Retraite et société*, n° 54, 2008, pp.33-63
- AOUICI Sabrina, CARILLON Séverine, METTE Corine, « Choisir l'âge de sa retraite : un arbitrage lié aux contextes économiques et professionnels », in La réforme des retraites de 2003 : cinq ans après, *Retraite et société*, n° 54, 2008/2, pp.190-209
- AOUICI Sabrina, « Choisir le bon moment pour partir à la retraite. Analyse des transitions de départ des générations 1945-1950 », Thèse de socio-démographie, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2015
- AOUICI Sabrina, « Le passage à la retraite en période de réformes : vécu et expériences », *Retraite et Société*, n°74, 2016, pp.118-144.
- ARNAUD Franck (dir.), Ferret Alexandra, NORTIER-RIBORDY Frédérique, RAMOS-GORAND Mélina, REYSSAT François, AOUICI Sabrina, CHAKER Zied, COUHIN Julie, MATTMULLER Mallory, BONNEFOY Vincent, de BAILLIENCOURT Ségolène, JULLIARD Sylvie, REYNAUD Julie, « Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ », *Etudes et résultats*, n°1216, Décembre 2021
- ATTIAS-DONFUT Claudine (dir.), *Les solidarités entre générations. Vieillesse, Famille, État*, Nathan, 1995
- BAC Catherine (dir.), BERTEAU-RAPIN Caroline, COUHIN Julie, DARDIER Agathe, RAMOS-GORAND Mélina, « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », *Les cahiers de la Cnav*, Cnav, n° 11, 2018
- BARNAY Thomas, BRIARD Karine, « Carrière incomplète et départ en retraite : une estimation de l'incidence de l'état de santé à partir de données individuelles », *Revue Economique*, vol.60, n° 2, 2009, pp.345-364
- BARNAY Thomas, DEBRAND Thierry, « L'impact de l'état de santé sur l'emploi des seniors en Europe », *Bulletin d'information en économie de la santé*, Irdes, n° 109, Juin 2006
- BARRALLON Aude, BENALLAH Samia, RAPOPORT Benoît, « Des intentions aux décisions de départ à la retraite. Les enseignements de l'enquête "Intentions de départ" », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 13, Décembre 2010
- BARTHELEMY Nadine, DI PORTO Alessandra, SAMAK Julien, « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Etudes et résultats*, n°902, Janvier 2015
- BENALLAH Samia, AUBERT Patrick, BARTHELEMY Nadine, CORNU-PAUCHET Marianne, SAMAK Julien, « Les motivations de départ à la retraite. Premiers résultats de l'enquête auprès des nouveaux retraités du régime général », *Etudes et résultats*, Drees, n° 745, Janvier 2011
- BERTEAU-RAPIN Caroline, *La surcote*, in BAC Catherine (dir.) « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation de la vie active sur les parcours individuels », *Les cahiers de la Cnav*, Cnav, n° 11, 2018
- BLANCHET Didier, DEBRAND Thierry, « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Economie et Statistique*, Insee, n° 403-404, 2007, pp.39-62
- BONVALET Catherine, CLEMENT Céline, OGG Jim, *Réinventer la famille, l'histoire des baby-boomers*, Presses universitaires de France, 2011

- BONVALET Catherine, LELIEVRE Éva, « Les lieux de la famille », *Espaces et sociétés*, 2005/1-2 (n° 120-121), pp. 99-122
- BRIDENNE Isabelle, « Le niveau d'information des assurés en matière de retraite », Dossier Solidarité et santé « Perspectives et comportements en matière de retraite, Drees, n° 3, Juillet-Septembre 2006, pp.51-62
- CARADEC Vincent, *Le couple à l'heure de la retraite*, Presses Universitaires de Rennes, 1996
- Cnav, Recueil statistique, 2018
- Cnav, Recueil statistique, 2019
- DANØ Anne, EJRNÆS Mette, HUSTED Leif, "Do single women value early retirement more than single men?" *Labour Economics*, 12, 2005 : 47-71
- DARDIER Agathe, *Le cumul emploi retraite*, in BAC Catherine (dir.) « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation de la vie active sur les parcours individuels », *Les cahiers de la Cnav*, Cnav, n° 11, 2018
- DARES, « Emploi et chômage des seniors en 2018 - Hausse du taux d'emploi et du taux de chômage », *Dares résultats*, n°013, 2019
- DEBRAND Thierry, LENGAGNE Pascale, « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe », *Economie et Statistique*, Insee, n° 403-404, 2007, pp.19-38
- DENAYROLLES Émilie, GUILAIN Marie, « Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires », *Retraite et société*, 2015/1 (N° 70), pp. 151-166.
- FLAMAND Léa, GILLES Christel, TRANNOY Alain, « Qui travaille après 65 ans ? » *Insee Références*, 2018, pp. 25-38
- GAUTIE Jérôme, « Maintenir les seniors en emploi », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 15, 2005
- GRAFMEYER Yves, « Approches sociologiques de choix résidentiels », in AUTHIER Jean-Yves, BONVALET Catherine, LEVY Jean-Pierre (dir.), *Élire domicile. La construction sociale des choix résidentiels*, Lyon, PUL, 2010
- HELMAN Ruth, COPELAND Craig, VAN DERHEI Jack, SALISBURY Dallas, "EBRI 2008 Recent Retirees Survey: Report of Findings", EBRI Issue Brief, No. 319, 2008
- HIGGS Paul, MEIN Gill, FERRIE Jane, HYDE Martin, NAZROO James, "Pathways to early retirement : structure and agency in decision making among British civil servants", *Ageing & Society*, Volume 23, Issue 6 November 2003 : 761-778
- Humanis / Harris Interactive, Baromètre « Générations 50 ans et + : aujourd'hui et demain ? », 2011 [https://harris-interactive.fr/opinion\\_polls/generations-50-ans-et-aujourd'hui-et-demain-barometre-humanis-harris-interactive-2011/](https://harris-interactive.fr/opinion_polls/generations-50-ans-et-aujourd'hui-et-demain-barometre-humanis-harris-interactive-2011/)
- KREUTZ Gérard, VALLET Pascal, GILLES Martine, MEYER Jean-Pierre, « Vieillesse, santé, travail : état des lieux et perspectives de prévention », *Etudes et enquêtes*, Inrs, n° 97, 2004
- LEGRAND Monique, *La retraite, une révolution silencieuse*, Pratiques du champ social, 2001
- LENORMAND Marie-Camille, SERMET Catherine, SIRVEN Nicolas, « La santé des seniors en emploi : résultats de l'enquête européenne SHARE 2006 », *Questions d'économie de la santé*, Irdes, n° 160, Décembre 2010
- MAGNAC Thierry, RAPOPORT Benoît, ROGER Muriel, « Fins de carrière et départs à la retraite : l'apport des modèles de durée », Dossier Solidarité et santé « Perspectives et comportements en matière de retraite », Drees, n° 3, Juillet-Septembre 2006, pp.101-117
- MARDON Céline, VOLKOFF Serge, « Les salariés âgés face au travail "sous pression" », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 52, 2008

MARTIN Claude, « Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ? », *Informations sociales*, 2010/1 (n° 157), pp. 114-123.

MASSON Luc, SOLARD Gwennaël, GUILAIN Marie, LEROY Ségolène, BRIDENNE Isabelle, AOUCI Sabrina, COUHIN Julie, RAMOS-GORAND Méлина, ISHII Karine, NORTIER-RIBORDY Frédérique, BONNEFOY Vincent, « Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé », *Etudes et résultats*, n°1042, Décembre 2017

MAURIN Éric, « Types de pratiques, types de journée et déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, Insee, n° 223, Juillet-Août 1989, pp.25-46

MOLINIE Anne-Françoise, VOLKOFF Serge, « Départs en retraite : les deux facettes de la "pénibilité" du travail », *Quatre pages*, CEE, n° 60, 2003

OGG Jim, RENAUT Sylvie, « Les quinquagénaires européens et leurs parents. De la famille ou de l'État, qui doit s'occuper des ascendants ? », *Informations sociales*, n° 134, 2006/6, pp.28-39

OGG Jim, GALLOU Rémi, BONVALET Catherine, « La fin de carrière professionnelle : une affaire de couple », *Espace populations sociétés*, 2013/3

PAILLAT Paul (dir.), *Passages de la vie active à la retraite*, Presses universitaires de France, 1989

PENNEC Simone, « Les liens sociaux au moment du passage à la retraite. Différences entre les sexes », in Legrand M., *La retraite : une révolution silencieuse*, Pratiques du champ social, 2001, pp.159-178

POND Rachael, STEPHENS Christine, ALPASS Fiona, "How health affects retirement decisions: three pathways taken by middle-older aged New Zealanders", *Ageing & Society*, 30, 2010: 527–545.

RAPOPORT Benoît, « Age de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite », Dossier Solidarité et santé « Perspectives et comportements en matière de retraite », Drees, n° 3, Juillet-Septembre 2006, pp.31-50

RAPOPORT Benoît, « Les fins de carrière toujours marquées par l'inactivité pour les femmes », *Retraite et société*, n° 63, 2012, pp.79-108

RENAUT Sylvie, OGG Jim, Aouici Sabrina, 2016, « Fin d'activité et passage à la retraite, une période empreinte d'incertitude », in Arnaud Régnier-Loilier, *Parcours de familles*, Ined, Grandes enquêtes, pp. 359-377.

SCHNALZENBERGER Mario, SCHNEEWEIS Nicole, WINTER-EBMER Rudolf, ZWEIMÜLLER Martina, "Job quality and retirement decision. First Results book from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007)", 2008: 215-221

SIRVEN Nicolas, « La santé des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et société*, n° 59, 2009, pp.13-37

SMEATON Deborah, MCKAY Stephen, « Working after State Pension Age : Quantitative Analysis », Department for work and pensions, Research Report 182, 2003

VANRIET-MARGUERON Julie, « Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 28, mars 2015

WAHRENDORF Morten, AKINWALE Bola, LANDY Rebecca, MATTHEWS Katey, BLANES David, "Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE", *Population Ageing*, 2016